

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR
KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS
PELABUHAN UTAMA BELAWAN**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

Nama : PUPUT WULANDARI
NPM : 2005160417
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN Sumber Daya Manusia

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang dilaksanakan pada hari Senin, tanggal 15 September 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : PURBIT WULANDARI
NPM : 2005160417
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN UTAMA BELAWAN

Dinyatakan : *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

Assoc. Prof. Dr. RAHMAD BAHAGIA, S.E., M.Si.

YUDI SISWADI, S.E., M.M.

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. H. JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

Dr. RADIMAN, S.E., M.Si

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : PUPUT WULANDARI
N.P.M : 205160417
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN UTAMA BELAWAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, September 2025

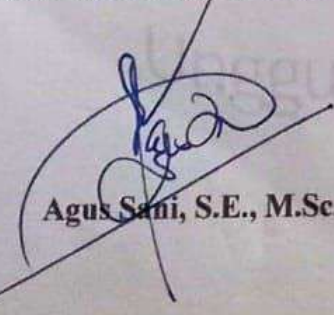
Pembimbing Tugas Akhir


JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.

Diketahui/Disetujui

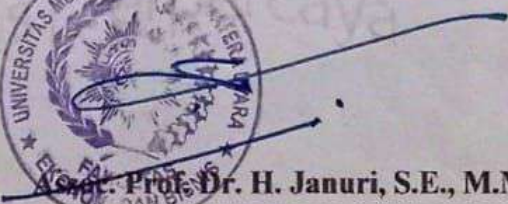
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


Agus Sani, S.E., M.Sc.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU




Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA.

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Puput Wulandari
NPM : 205160417
Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Rumusan masalah diperbaiki Tujuan penelitian untuk mengetahui & menganalisa	13/5/2025	
Bab 2	Kajian pustaka dimulai dari 4 dan kajian pustaka minimal berisi pengertian, tujuan, manfaat dan faktor & serta indikator.	27/5/25	
Bab 3	Perbaiki definisi operasional	16/6/25	
Bab 4	Tambahkan pembahasan yg berkaitan dengan judul	22/9/25	
Bab 5	Kesimpulan & saran buat masing ³ 7 butir (bagian)	13/8/2025	
Daftar Pustaka	Tambahkan jurnal / sumber dari dosen umsu.	13/6/2025	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc dan memenuhi syarat & th. daftar ulang akhir tugas akhir	1/9/2025	J

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Medan, September 2025

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN /SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : PUPUT WULANDARI
NPM : 2005160417
Komentrasi : Manajemen Suber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyatakan bahwa

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atau usaha saya sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, observari, atau dokumentasi
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal/ Makalah/ Skripsi dan penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Demikian Pernyataan ini saat perbustan dengan kesadaran sendiri

Medan, September 2025

Pembuat Pernyataan



PUPUT WULANDARI

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan
- Judul Foto Copy Surat Pemyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

Puput Wulandari
Manajemen

Puputwulandari017@gmail.Com

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kinerja karyawan sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi, yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis jalur (path analysis) berbasis Partial Least Square (PLS). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan KSOP Ulama Belawan, dengan jumlah sampel sebanyak 65 orang yang ditentukan melalui teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup menggunakan skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan SmartPLS untuk menguji model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja. Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja. Selanjutnya, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

The Influence of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at the Office of the Harbormaster and Port Authority of Belawan

Puput Wulandari
Management

Puputwulandari017@gmail.com

This research is motivated by the importance of employee performance as a key factor determining organizational success, which is influenced by leadership style, work environment, and job satisfaction. The purpose of this study is to analyze the influence of leadership style and work environment on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at the Office of the Harbormaster and Port Authority of Belawan. This study employs a quantitative approach using path analysis based on Partial Least Square (PLS). The research population consists of all employees of KSOP Utama Belawan, with a total sample of 65 respondents determined through the purposive sampling technique. Data were collected using a closed-ended questionnaire with a Likert scale and analyzed using SmartPLS to test both the measurement model (outer model) and the structural model (inner model). The results show that leadership style has a positive and significant effect on employee performance, both directly and indirectly through job satisfaction. The work environment also has a positive effect on employee performance and shows a significant relationship with job satisfaction. Furthermore, job satisfaction acts as a mediating variable that strengthens the influence of leadership style and work environment on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance.

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillahirabbil ‘alamiin, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT., yang mana telah memberikan banyak nikmat serta karuniaNya kepada kita semua sehingga sampai saat ini kita masih diberikan kepercayaan untuk melakukan banyak hal dimuka bumi ini. Dan juga berkat kuasa serta nikmat yang telah diberikan oleh Allah SWT, kini dan dikesempatan kali ini penulis mampu menyelesaikan penulisan tugas akhir ini dengan judul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan**”. Yang mana penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tak lupa pula shalawat dan salam kita hadiahkan kepada junjungan besar kita Nabi Muhammad saw., yang telah membawa risalah serta kebaikan dan keteladanan untuk para umat manusia sehingga kita dapat terjauh dari alam kegelapan dan kehancuran diri.

Dalam penyelesaian tugas akhir ini juga tak luput dari bantuan yang telah diberikan oleh banyak pihak disekitar penulis. Dalam kesempatan ini, penulis secara tulus mengucapkan terima kasih yang besar dan sebanyak-banyaknya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tugas akhir ini. Penulisan ini untuk itu sudah selayaknya penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar – besar Nya kepada :

1. Yang utama dan teristimewa ialah kepada keluarga tercinta saya yakni Ibunda T.Fidah Danil dan Ayahanda Hendrik Saputra, Kakak saya Endika Syafriani dan para adik bungsu saya Dinda Dawiyah dan M.Agil Rahim yang telah memberikan curahan kasi sayang, perhatian, pengorbanan, semangat, dan bimbingan serta doa yang tulus sehingga penulis mempunyai semangat dan kemauan yang keras dan bertanggung jawab.

2. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Assoc. H. Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku pembimbing tugas akhir yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
7. Bapak Assoc. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis.
9. Seluruh staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan tugas akhir ini.
10. Bapak / Ibu Pimpinan Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan beserta seluruh karyawan yang telah membantu dan memberikan kesempatan untuk melakukan riset kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa penulisan tugas akhir ini masih jauh dari sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan tugas akhir ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih untuk semua pihak yang telah membantu serta penulis berharap semoga nantinya tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi para penulis lain dan juga para pihak yang membaca tugas akhir ini sehingga dapat menambah pengetahuan serta wawasan baru dalam diri kita semua.

Medan, 4 September 2025

Penulis

(Puput Wulandari)

2005160417

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah.....	9
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	12
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	12
2.1.1.2 Fungsi dan Tujuan Kinerja Karyawan.....	14
2.1.1.3 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	16
2.1.1.4 Indikator Kinerja	17
2.1.2 Gaya Kepemimpinan	19
2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	19
2.1.2.2 Manfaat dan Peranan Kepemimpinan	23
2.1.2.3 Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan.....	24
2.1.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan	26
2.1.3 Lingkungan Kerja	28
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	28
2.1.3.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja	29
2.1.3.3 Jenis- Jenis Lingkungan Kerja	31
2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja	33
2.1.4 Kepuasan Kerja.....	35
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	35
2.1.4.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	36

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	38
2.2 Kerangka Konseptual.....	40
2.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.....	40
2.2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	40
2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	41
2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	41
2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	42
2.2.6 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai media intervening.	42
2.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai media intervening.....	43
2.3 Hipotesis	44
BAB III METODE PENELITIAN	45
3.1 Pendekatan Penelitian	45
3.2 Definisi Operasional	45
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	48
3.4 Populasi dan Sampel	49
3.5 Teknik Pengambilan Sampel.....	51
3.6 Teknik Pengumpulan Data	51
3.7 Teknik Analisis Data	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
4.1 Hasil Penelitian	61
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian.....	61
4.1.2 Identitas Responden.....	61
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian	63
4.1.4 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	66
4.1.5 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	73
4.2 Pembahasan	79
4.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	79

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	81
4.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja.....	84
4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	87
4.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	89
4.2.6 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	92
4.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	94
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	98
5.1 Kesimpulan	98
5.2 Saran	99
5.3 Keterbatasan penulis	100
DAFTAR PUSTAKA.....	101

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Prasurvey Karyawan KSOP utama Belawan Variabel Kinerja Karyawan.....	4
Tabel 1.2 Hasil Prasurvey Karyawan KSOP utama Belawan Variabel Gaya Kepemimpinan.....	5
Tabel 1.3 Hasil Prasurvey Karyawan KSOP utama Belawan Variabel Lingkungan Kerja Karyawan.....	6
Tabel 1.4 Hasil Prasurvey Karyawan KSOP utama Belawan Variabel Kepuasan Kerja Karyawan	7
Table 3.1 Waktu Penelitian	48
Table 3.2 Tabel Populasi	50
Table 3.3 Skala Pengukuran Likert.....	52
Tabel.4.2 Umur Responden.....	62
Tabel 4.3 Tingkatan Pendidikan Responden.....	62
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden	63
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y)	64
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	64
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja (X1)	65
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja (X2)	66
Tabel 4.9 Validitas Konvergen	67
Tabel 4.10 Analisis Konsistensi Internal.....	69
Tabel 4.11 Validitas Diskriminan.....	71
Tabel 4.12 Uji Kolinearitas	72
Tabel 4.13 Hipotesis Pengaruh Langsung.....	75
Tabel 4.14 Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung.....	77
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	43
Gambar 4.1 Pengujian Validitas	66
Gambar 4.2 Analisis Model Struktural	74

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada masa sekarang ini, dapat kita lihat ada semakin banyaknya bisnis dalam segala bidang apapun. Hal ini dapat kita lihat dari banyaknya jenis bisnis dalam berbagai bidang yang bisa kita temukan dengan mudah. Melihat dari banyak nya bisnis yang telah kita ketahui dan juga banyaknya bisnis yang telah dikenal oleh banyaknya masyarakat tentu hal tersebut tak luput dari sumber daya manusia yang menjadi aset dalam menjalankan tujuan bisnis tersebut.

Untuk menjalankan suatu bisnis terdapat beberapa hal yang perlu dipahami dengan baik agar bisnis dapat berjalan dengan lancar. Salah satu dari banyak hal yang dapat mempengaruhi suatu bisnis ialah kinerja sdm yang menjalankan bisnis tersebut sehingga dapat mencapai tujuan serta visi misi Perusahaan/Organisasi. Oleh karena itu, suatu perusahaan atau organisasi harus memperhatikan kinerja karyawan yang dimilikinya serta mengevaluasi segala aspek dan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut. Hal ini penting agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mencapai hasil yang optimal sesuai dengan harapan perusahaan tanpa menghalangi kelancaran prosedur kerja yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia memiliki peran yang amat penting dalam jalannya operasional perusahaan. Dengan adanya kinerja sumber daya manusia yang berkualitas dan mumpuni maka pencapaian tujuan perusahaan pun tak terlalu sulit.

Pada dasarnya kinerja sendiri ialah bentuk dari hasil kerja yang diberikan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan

padanya. Kinerja merupakan hasil dari keseluruhan kerja yang dicapai oleh karyawan baik dari segi kualitas dan kuantitas dalam kurun waktu selama pelaksanaan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki (Rialdiansyah Rahardhika Latif, 2018). Dalam prakteknya, hasil kinerja dari para karyawan dapat dilihat dari beberapa hal seperti target yang dicapai karyawan, kecakapan karyawan dalam menyelesaikan tugas bahkan perkembangan dari perusahaan pun tak luput dari kinerja para karyawan itu sendiri. Dalam meningkatkan kinerja, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik untuk meningkatkan atau pun faktor tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan. Salah satu dari beberapa faktor tersebut ialah gaya kepemimpinan dan juga lingkungan kerja.

SDM dalam suatu perusahaan memiliki kaitan dengan masalah kepemimpinan. Pemimpin memiliki peran tersendiri dalam suatu perusahaan/ organisasi yang mana pemimpin nantinya akan berperan dalam pengawasan dan pengarahan bagi karyawan yang dinaungi. Tanpa adanya pemimpin yang mengatur para karyawan, tujuan perusahaan dapat terhambat dan operasional perusahaan/ organisasi pun tidak berjalan dengan baik. Untuk dapat menjadi seorang pemimpin, seseorang harus memiliki jiwa kepemimpinan yang kuat serta rasa tanggung jawab yang tinggi dalam dirinya, karena hal tersebut merupakan indikator yang menunjukkan kelayakan seseorang untuk menduduki posisi kepemimpinan. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinannya masing-masing yang dapat menunjukkan karakteristiknya.

Gaya kepemimpinan merupakan pendekatan, sikap, karakteristik, serta perilaku yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mengelola atau

melaksanakan tanggung jawabnya. Gaya kepemimpinan ini berfungsi untuk membina, menggerakkan, dan mengarahkan para bawahannya dalam rangka mendorong seluruh potensi yang ada dalam kinerja karyawan.

Keadaan lingkungan kerja yang baik juga akan menjadi pendukung dan mendorong dalam peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek yang signifikan, antara lain fasilitas yang dimiliki oleh perusahaan, hubungan kerja antar karyawan, komunikasi dalam pelaksanaan tugas, pengaturan dan metode kerja, serta faktor-faktor lain yang relevan.

Namun, di beberapa perusahaan atau organisasi, saat ini masih juga terdapat lingkungan kerja yang tidak mendukung bagi karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab mereka sebagai pekerja. Hal ini dapat dilihat dari banyak hal seperti fasilitas yang tersedia, keributan atau Kebisingan dan gangguan yang terjadi selama jam kerja, tindakan semena-mena yang kadang dilakukan oleh pihak senior, serta konflik interpersonal di antara karyawan dapat mengganggu fokus karyawan dalam menyelesaikan tugas. Hal ini tentu berdampak negatif terhadap kinerja yang dihasilkan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah kepuasan kerja yang mana kepuasan kerja ialah sebagai faktor yang mendorong karyawan untuk terus bekerja maksimal atau menimbulkan rasa kesulitan dalam bekerja. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan kerja, misalnya seperti gaji yang tidak sesuai dengan tugas yang diberikan, lingkungan yang tidak nyaman fasilitas yang masih kurang, dan faktor-faktor lainnya. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pun juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Saat seseorang merasakan kepuasan kerja maka kinerja yang diberikan

pun akan maksimal begitupula sebaliknya jika seorang karyawan merasa tidak puas maka dapat menurunkan kinerja yang dimilikinya. Dalam penelitian ini penulis mengambil salah satu contoh Perusahaan yakni kantor kesyahbandaraan dan otoritas Pelabuhan utama belawan yang mana memiliki peran penting dalam kegiatan perekonomian dimana transportasi laut sebagai penunjang kegiatan ekspor dan impor. Perusahaan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan merupakan Unit Pelaksana Teknis di bawah Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, tugas dan fungsi utama Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan adalah melaksanakan pengaturan, pengendalian dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan pada pelabuhan yang diusahakan secara komersial dalam hal ini adalah pelabuhan belawan.

Tabel 1.1 Hasil Prasurvey Karyawan KSOP utama Belawan Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Pekerjaan yang telah saya kerjakan sesuai dengan harapan-harapan instansi	20 Orang	0 Orang
2	Saya mampu memanfaatkan waktu senggang untuk mengerjakan pekerjaan formal yang lain	14 Orang	6 orang
3	Saya selalu datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan sebelum/sesuai dengan tenggat waktu	8 Orang	12 Orang
4	Saya tidak pernah menggunakan jam kerja kantor untuk	8 Orang	13 Orang

	kepentingan pribadi saya		
5	Banyaknya jumlah pekerjaan yang saya terima sesuai dengan job desk posisi yang saya tempati	15 Orang	5 Orang

Dari hasil presurvey yang peneliti lakukan di KSOP utama belawan medan, mengenai kinerja karyawan dapat di lihat bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang tidak di disiplin mengenai tenggat waktu yang di tetapkan Perusahaan dan juga beberapa karyawan di dapat menggunakan waktu bekerja untuk hal lainnya dan terdapat juga karyawan yang menilai jumlah pekerjaan yang di dapat kan berbeda dengan job desk jabatan yang di tempati.

Tabel 1.2 Hasil Prasurvey Karyawan KSOP utama Belawan Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Pemimpin ditempat saya bekerja menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku	18 Orang	2 Orang
2	Pemimpin ditempat kerja saya bekerja mempunyai kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap bawahanannya	14 Orang	6 orang
3	Pemimpin ditempat kerja saya bekerja memperhatikan konflik yang terjadi pada karyawan	5 Orang	15 Orang

4	Para karyawan di berikan kebebasan mengambil Keputusan terkait pekerjaan yang di kerjakan	6 Orang	14 Orang
5	Pemimpin ditempat kerja saya bekerja menghargai dan memuji bawahan yang mempunyai kinerja bagus	12 Orang	8 Orang

Pada hal terkait gaya kepemimpinan didapati bahwa beberapa karyawan menilai atasan mereka sebagai atasan yang acuh terhadap hal yang berkaitan dengan karyawan itu sendiri dan menilai bahwa mereka tidak memiliki kebebasan dalam pengambilan Keputusan atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Tabel 1.3 Hasil Prasurvey Karyawan KSOP utama Belawan Variabel Lingkungan Kerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya mendapat ruang kerja dan fasilitas yang mudah di akses dan di gunakan saat bekerja	20 Orang	2 Orang
2	Kerja sama yang di miliki tim saya mampu mendorong saya untuk lebih rajin bekerja keras	16 Orang	5 orang
3	Saya memiliki ruang kerja yang kondusif dan nyaman	11 Orang	9 Orang
4	Rekan kerja saya selalu aktif membantu pekerjaan saya dan bekerja sama dengan baik	8 Orang	13 Orang

5	Saya membangun hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja saya	14 Orang	7 Orang
---	---	----------	---------

Mengenai lingkungan kerja, dari hasil pra survey yang dilakukan didapati beberapa karyawan berpendapat tidak memiliki ruang kerja yang kondusif dan mendukung serta rekan kerja yang acuh dan tidak mau berurusan dengan pekerjaan yang bukan milik mereka.

Tabel 1.4 Hasil Prasurvey Karyawan KSOP utama Belawan Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya senang dengan pelerjaan saya karna sesuai dengan harapan dan kemampuan saya	16 Orang	4 Orang
2	Saya merasa Perusahaan telah memberikan upah gaji dan kompensasi sesuai dengan standart yang berlaku	11 Orang	9 orang
3	Atasan saya selalu mampu menyampaikan informasi yang mudah di pahami	13 Orang	7 Orang
4	Saya senang dengan aturan dan standart Perusahaan dalam hal promosi (kenaikan jabatan)	8 Orang	12 Orang

5	saya senang dengan atasan dan rekan kerja yang mampu mendengarkan dan membantu saya untuk bekerja lebih baik	15 Orang	5 Orang
---	--	----------	---------

Dari hasil pra survey yang dilakukan, dapat di ketahui beberapa karyawan merasa puas dan tidak puas mengenai kenaikan jabatan dan upah serta kompensasi yang di berikan Perusahaan.

Berdasarkan dari latar belakang dan hasil pra survey diatas yang peneliti lakukan di KSOP utama belawan medan, maka penulis memutuskan melakukan penelitian yang mengangkat tema Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai media intervening pada kantor kesyahbandaraan dan otoritas Pelabuhan utama belawan, Hal ini leh adanya masalah kinerja karyawan yang rendah. Kurangnya semangat kerja karyawan dan apatis. Selain itu pembagian kerja tidak seimbang, sehingga ada karyawan yang kelebihan beban kerja, sementara ada karyawan yang kekurangan tugas. Jumlah pegawai di perusahaan tersebut juga lebih besar dari tugas yang ada, sehingga banyak karyawan yang menganggur dan tidak produktif. Dan Perusahaan ini juga memiliki gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tersendiri yang menjadi tolak ukur dalam kinerja karyawan yang diberikan selama ini.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan pada kantor kesyahbandaraan dan otoritas Pelabuhan utama belawan sebelumnya, maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan pada perusahaan ini masih sulit diterima dan diikuti bahkan dikritik oleh beberapa karyawan
2. Masih adanya permasalahan dalam lingkungan kerja yang melibatkan urusan pribadi para karyawan.
3. Kurangnya sarana dan fasilitas yang menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal dalam mencapai target Perusahaan.
4. Terdapat beberapa hal yang mengurangi kepuasan kerja dari para pekerja seperti bonus kerja dan lainnya.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka dalam tugas akhir ini penulis membatasi hanya pada gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai media intervening pada kantor kesyahbandaraan dan otoritas Pelabuhan utama belawan. Dan penulis juga membatasi hanya pada beberapa karyawan yang akan dijadikan sebagai responden dalam tugas akhir ini.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, Adapun yang menjadi Rumusan Masalah dalam proposal ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada kantor kesyahbandaraan dan otoritas pelabuhan utama belawan?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada kantor kesyahbandaraan dan otoritas pelabuhan utama belawan?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada kantor kesyahbandaraan dan otoritas pelabuhan utama belawan?

4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan utama belawan?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan utama belawan?
6. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan utama belawan?
7. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan utama belawan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk membantu pembaca memahami dan mengetahui ha-hal berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan utama belawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan utama belawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan utama belawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan utama belawan.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan utama belawan.
6. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan utama belawan.
7. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan utama belawan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dapat diambil dari tugas akhir ini ialah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai referensi yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya yang mengusung judul yang berkaitan dengan penelitian ini.
2. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dalam penelitian yang berada satu bidang atau konsep yang sama sehingga peneliti selanjutnya dapat terbantu dengan penelitian ini.
3. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan yang mungkin akan berguna bagi para pemilik bisnis sehingga dapat lebih memperhatikan kinerja karyawan yang telah bekerja keras dan juga sebagai bahan untuk mengantisipasi hal yang tak diinginkan berkaitan dengan kinerja karyawan yang berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan/organisasi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau perbuatan dalam memenuhi tugas dan kewajiban yang telah dicapai jangka waktu tertentu (Bismala, 2017). Kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi (Jufrizen, 2018). Hasibuan (2013) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai individu dalam menjalankan tugas yang diamanatkan kepada mereka. Sementara itu, Hamid dan Hassan (2015) mendefinisikan prestasi kerja sebagai pencapaian tugas dan keterampilan yang terkait dengan pekerjaan seorang karyawan. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja mencakup seluruh pencapaian karyawan dalam memberikan yang terbaik untuk memperoleh hasil yang optimal, dengan memperhatikan aspek kuantitas dan kualitas guna mencapai efektivitas dan efisiensi dalam setiap aktivitas. Kinerja yang baik dapat mendorong kemajuan perusahaan menuju arah yang lebih baik.

Kinerja karyawan dapat dipahami sebagai perilaku nyata yang ditunjukkan oleh individu, yang mencerminkan prestasi kerja yang dihasilkan sesuai harapan organisasi. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia di suatu organisasi, semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai. Kinerja ini dapat diartikan sebagai hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam

jangka waktu tertentu, dan menjadi indikator untuk membandingkan hasil pelaksanaan tugas serta tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dalam periode tertentu, sekaligus digunakan untuk mengukur prestasi kerja (Siagian & Khair, 2018)

Kinerja adalah proses atau hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, di mana masing-masing bertanggung jawab atas tugasnya. Kinerja karyawan sangat krusial bagi organisasi, karena berkaitan erat dengan pencapaian tujuan organisasi (Nabawi, 2019). Semakin baik kinerja karyawan, semakin mudah pula tujuan tersebut dapat tercapai. Kinerja karyawan yang optimal sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai faktor mempengaruhi kinerja karyawan, baik dari segi internal maupun eksternal. Faktor internal mencakup pengetahuan, keterampilan, kompetensi, motivasi, kepribadian, sikap, dan perilaku yang berpengaruh terhadap kinerja. Sementara itu, faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan atasan, hubungan antar karyawan, dan lingkungan kerja. Menurut Bernardin dan Russel dalam (sutrisno, 2019) menyebutkan bahwa terdapat enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. Quality, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Quantity, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
3. Cost Effectiveness (efektifitas biaya).

4. Need for Supervision, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

2.1.1.2 Fungsi dan Tujuan Kinerja Karyawan

Kinerja memiliki beberapa fungsi yang sangat penting, di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Kapasitas untuk Bertindak: Menunjukkan sejauh mana individu mampu mengaitkan tugas yang diembannya dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman yang dimiliki.
2. Kesempatan untuk Melakukan: Berhubungan dengan ketersediaan teknologi yang dapat mendukung pelaksanaan tugas dengan baik.
3. Kerelaan untuk Berkontribusi: Terkait dengan dorongan dan keinginan individu untuk berupaya mencapai kinerja yang optimal.

Adapun Tujuan kinerja karyawan meliputi beberapa hal penting, antara lain ialah :

1. Menciptakan peningkatan yang dapat memperbaiki kinerja organisasi secara keseluruhan.
2. Menjadi penggerak perubahan dalam pengembangan budaya yang fokus pada kinerja.
3. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka.
4. Memberikan kesempatan kepada individu untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki.

5. Membangun hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer melalui dialog yang berlangsung sepanjang tahun mengenai tugas yang diemban.

Menurut Rivai (2010: 311), tujuan kinerja secara umum mencakup beberapa hal dibawah ini :

1. Menilai tingkat prestasi pegawai.
2. Memberikan imbalan yang sesuai, termasuk kenaikan gaji pokok dan tunjangan.
3. Mendorong pertanggungjawaban karyawan terhadap tugas yang dijalankan.
4. Meningkatkan motivasi kerja karyawan.
5. Meningkatkan etos kerja di dalam organisasi.
6. Membedakan karyawan berdasarkan pencapaian yang telah diraih.
7. Memperkuat hubungan antar karyawan dengan diskusi mengenai kemajuan kerja.
8. Menjadi salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan pengembangan karir.
9. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerja.
10. Bertindak sebagai alat untuk mengukur tingkat kinerja individu.

Dengan demikian, sangat penting bagi setiap organisasi untuk memahami dan menerapkan fungsi serta tujuan kinerja agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009:7), kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, yang dapat dibagi menjadi beberapa kategori diantaranya :

1. Faktor internal pegawai: Faktor ini mencakup segala sesuatu yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri. Terdiri dari dua jenis, yaitu faktor bawaan dan faktor yang diperoleh seiring perkembangan individu. Faktor bawaan meliputi bakat, sifat pribadi, serta kondisi fisik dan mental. Sementara itu, faktor yang diperoleh mencakup pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman, dan motivasi dalam bekerja.
2. Faktor lingkungan internal organisasi: Dukungan dari organisasi tempat pegawai bekerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja mereka. Beberapa elemen penting dalam lingkungan internal organisasi meliputi visi, misi, dan tujuan organisasi; kebijakan yang diterapkan; teknologi yang digunakan; strategi yang dijalankan; system manajemen; kompensasi yang ditawarkan; kualitas kepemimpinan; budaya organisasi; serta hubungan dengan rekan kerja.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi: Faktor ini berkaitan dengan kondisi, peristiwa, atau situasi di luar organisasi yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Beberapa aspek penting dalam lingkungan eksternal termasuk keadaan ekonomi, politik, sosial, budaya, dan agama yang ada dalam masyarakat.

Sumber Daya Manusia memiliki peran yang krusial dalam pengolahan dan pemanfaatan sumber daya serta material untuk menciptakan produk. Oleh karena itu, sangat penting untuk memastikan bahwa sumber daya manusia dapat bekerja

secara efisien dan menghasilkan kinerja yang berkualitas. Kinerja yang baik ini akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas, yang merupakan aspek fundamental dalam berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018:89), terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, antara lain:

1. Kuantitas Hasil Kerja. Indikator ini berfokus pada ukuran yang berkaitan dengan jumlah hasil kerja, yang dapat diwakili dalam bentuk angka atau ukuran kuantitatif lainnya.
2. Kualitas Hasil Kerja. Ukuran ini mencakup aspek-aspek yang berkaitan dengan mutu hasil kerja, yang juga dapat dinyatakan dalam angka atau ukuran kuantitatif yang relevan.
3. Efisiensi dalam Melaksanakan Tugas. Indikator ini melibatkan penggunaan sumber daya secara bijaksana dan hemat biaya dalam pelaksanaan tugas.
4. Disiplin Kerja. Ini berkaitan dengan kepatuhan pegawai terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif. Inisiatif mencerminkan kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan dan melaksanakan tindakan yang tepat tanpa perlu diperintah, serta untuk mengenali apa yang perlu dilakukan dalam situasi yang ada, meskipun tantangan semakin meningkat.
6. Ketelitian. Indikator ini menggambarkan sejauh mana hasil pengukuran kerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

7. Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan proses di mana seorang pemimpin mempengaruhi atau memberikan contoh kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran. adalah salah satu sifat yang seringkali sulit untuk diterapkan, namun sangat penting dalam lingkungan kerja.
9. Kreativitas. Kreativitas melibatkan proses mental dalam mengembangkan gagasan-gagasan baru yang inovatif

Menurut Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107), indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan.

Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- 1) Kualitas Kerja yang mana dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya,
- 2) Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui umlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan Perusahaan.
- 3) Ketepatan Waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- 4) Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.
- 5) Kemandirian. merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari ataupengawa

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan metode yang diambil oleh individu yang memainkan peran pemimpin dalam melaksanakan fungsi dari posisi yang diembannya serta tindakan atau pendekatan untuk memenuhi kewajibannya dalam memimpin individu-individu yang berada di bawah tanggung jawabnya (Mattayang, 2019) Ini menunjukkan bahwa tanggung jawab utama seorang pemimpin adalah untuk mengelola timnya. Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Agustin, 2021).

Gaya kepemimpinan terdiri dari berbagai ciri atau sikap, pola perilaku, dan strategi yang diutamakan dan diterapkan oleh seorang pemimpin kepada karyawan, dengan tujuan untuk mempengaruhi bawahan agar mengikuti regulasi atau tanggung jawab yang diberikan oleh pemimpin sehingga tujuan operasional perusahaan atau organisasi dapat tercapai (Jopanda, 2021). Dari penjelasan ini, bisa disimpulkan bahwa cara kepemimpinan yang dipilih oleh seorang pemimpin berpengaruh pada kinerja bawahannya dalam mencapai sasaran perusahaan.

Kepemimpinan di definisikan sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja sama mencapai tujuan dan sasaran tertentu. gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien (Hakim, 2022). Kepemimpinan digambarkan sebagai suatu pola hubungan yang terbentuk diantara individu yang menggunakan wewenang dan kedudukan juga pengaruh terhadap individu lain ataupun kelompok lainnya agar dapat menciptakan kerja sama dalam sebuah kelompok untuk menyelesaikan tanggung jawab yang ada.

Dari beberapa pengertian yang telah disebutkan maka dapat diambil Kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan merupakan bagian dari cara seseorang dalam memimpin dan mengarahkan bawahannya untuk mengikuti arahan agar sehingga dapat tujuan Perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang di harapkan.

Dalam Robbin & Judge (2017) mengemukakan ada empat leadership style yang sering digunakan oleh seorang pemimpin dalam memimpin suatu kelompok atau organisasi yaitu:

1. *Supportive leadership* yaitu pendekatan di mana pemimpin lebih fokus pada menjalin hubungan yang positif dengan anggota tim, dengan memperhatikan kebutuhan para karyawan secara mendalam.
2. *Directive leadership style* ialah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin menetapkan tujuan dan ekspektasi pada karyawan dan memberikan arahan yang jelas kepada karyawan.
3. *Participative leadership style* merupakan metode di mana seorang pemimpin mendorong keterlibatan aktif dari semua karyawan dalam

bentuk saran dan konsultasi saat proses pengambilan keputusan berlangsung.

4. *Achievement oriented leadership style* yakni gaya kepemimpinan di mana seorang pimpinan berfokus pada prestasi dalam mencapai sasaran organisasi.

Jenis hubungan atau interaksi yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat dapat membuat karyawan merasakan kebahagiaan atau ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja mereka. Oleh karena itu, organisasi selalu merencanakan pengelolaan sumber daya manusia untuk memastikan penempatan orang yang cocok pada posisi yang sesuai. Salah satu tujuan dari pengelolaan sumber daya manusia dalam fungsi manajemen organisasi adalah berkaitan dengan aspek kepemimpinan, yaitu mengenai individu yang ditunjuk sebagai pemimpin atau yang diakui oleh anggota sebagai sosok yang layak. Salah satu tujuan pengolahan sumber daya manusia dalam fungsi manajemen organisasi berhubungan dengan isu kepemimpinan. Seorang individu yang diangkat sebagai pemimpin maupun yang diterima oleh anggota sebagai sosok layak memimpin adalah orang yang menjalankan fungsi organisasi tersebut. Cara dan pola perilaku pemimpin ditafsirkan oleh para bawahannya yang bekerja sama dengan mereka sebagai gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin, sebagai elemen dari manajemen, memiliki peranan krusial dalam memengaruhi dan membentuk sikap serta perilaku kelompok, sehingga menciptakan gaya kepemimpinan yang telah diimplementasikan.

Kepemimpinan yang dibutuhkan dalam Perusahaan adalah seseorang yang mampu mengarahkan dan memanfaatkan sumber daya manusia yang tersedia

dengan sebaik-baiknya secara optimal, sehingga dengan adanya pendekatan yang baik dari pemimpin, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan nantinya akan mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang bersangkutan. Tingkah laku dan cara seorang pemimpin sungguh memiliki pengaruh besar yang bisa saja menimbulkan pemahaman tersendiri yang kelak dapat mempengaruhi terhadap kondisi psikologis bawahannya. Ketika seorang bawahan melihat, mengamati, dan meniru perilaku pemimpin yang dianggap positif, maka hal ini dapat membawa dampak yang baik terhadap kinerja mereka. Sebaliknya, jika perilaku pemimpin tidak sesuai, akan ada dampak negatif yang dirasakan oleh karyawan (Tamengkel & Punuindoong, 2021).

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat memengaruhi kinerja karyawan atau bawahan. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi yang ada. Jika metode kepemimpinan yang diterapkan tepat dan benar, maka akan semakin memudahkan nya pencapaian tujuan organisasi maupun individu secara optimal dan efisien. Sebaliknya, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak tepat atau tidak sesuai dengan situasi yang di hadapi dalam suatu organisasi maka pencapaian tujuan organisasinya pun akan menjadi lebih sulit (Sutikno, 2016). Semua metode kepemimpinan memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing, dan bagaimana seorang pemimpin menerapkannya di dalam suatu organisasi menjadi faktor penting dalam keberhasilan operasional perusahaan. Berbagai gaya kepemimpinan memiliki pro dan kontra tersendiri, dan penerapan gaya tersebut oleh seorang pemimpin dalam organisasi adalah kunci sukses. Dengan adanya aspek kelemahan dan kekuatan dari gaya kepemimpinan, penulis akan

memfokuskan pada gaya tersebut. Dalam konteks ini, penekanan pada gaya kepemimpinan sangatlah penting. Andreas Lako (Lako, 2004).dalam bukunya menyebutkan bahwa Gaya kepemimpinan berfungsi sebagai sarana untuk mengarahkan semua potensi di bawahnya, sehingga bersama-sama dapat mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

2.1.2.2 Manfaat dan Peranan Kepemimpinan

Manfaat penerapan prinsip serta gaya kepemimpinan yang tepat dan efisien memberikan berbagai keuntungan bagi suatu organisasi. Dalam konteks organisasi yang harus mematuhi aturan yang ketat, gaya kepemimpinan birokrasi bisa sangat efektif. Para pemimpin dalam tipe ini memisahkan tugas dari interaksi antarpersona di dalam tim. Menurut Husaini Usman (2019:143), ada beberapa manfaat kepemimpinan, antara lain:

1. Mampu menganalisis kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang diperlukan untuk menjadi pemimpin yang efektif.Menggunakan kekuasaan
2. secara bijak dan membawa dampak positif dalam meningkatkan komitmen dari bawahannya.
3. Menginvestigasi nilai-nilai pribadi dan keyakinan yang berkaitan dengan asumsi-asumsi tentang kepemimpinan dan hubungan dengan bawahan.
4. Memahami berbagai peran yang dijalankan oleh pemimpin.
5. Mengetahui hubungan antara pemimpin yang fokus pada tugas dan yang fokus pada hubungan antar manusia.
6. Mengakui pentingnya tujuan moral serta nilai etika dalam kepemimpinan.

Berdasarkan penjelasan mengenai manfaat kepemimpinan di atas, bisa disimpulkan bahwa seorang pemimpin seharusnya bersikap terbuka untuk

mendengarkan suara pegawainya dan secara aktif mencari solusi dalam mengembangkan potensi pegawai. Dalam menjalankan tugas kepemimpinan, seorang atasan harus benar-benar memahami dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik.

Berdasarkan pandangan Stogdill yang dikutip oleh Sugandha dalam bukunya, berikut adalah beberapa peran yang harus dimiliki:

- 1) Integrasi. Merupakan langkah-langkah yang bertujuan untuk meningkatkan koordinasi di dalam tim.
- 2) Komunikasi. Tindakan-tindakan yang difokuskan untuk meningkatnya pemahaman dan penyebaran informasi.
- 3) Penekanan pada produk. Langkah-langkah yang berfokus pada banyaknya pekerjaan yang dikerjakan.
- 4) Persahabatan. Tindakan yang menjadikan pemimpin sebagai bagian dari kelompok.
- 5) Organisasi. Upaya yang mengarah pada diferensiasi dan penyesuaian tugas.
- 6) Evaluasi. Kegiatan terkait dengan distribusi hadiah atau sanksi.
- 7) Inisiasi. Upaya yang menghasilkan perubahan dalam aktivitas organisasi.
- 8) Dominasi. Tindakan yang menolak pandangan satu individu atau anggota kelompok.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan

Terdapat beberapa elemen yang memengaruhi kepemimpinan. Menurut Ardana dan Mujiati (Rostini dkk 2022: 193), elemen-elemen tersebut meliputi:

1. Karakter pribadi pemimpin. Unsur yang paling terlihat adalah kecerdasan, biasanya seorang pemimpin memiliki tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan yang dipimpin. Selain itu, terdapat karakter lain seperti kemampuan untuk memberikan motivasi.
2. Kelompok yang dipimpin. Kumpulan karakter pribadi seorang pemimpin, sebagaimana dijelaskan sebelumnya, belum berarti banyak sebelum digunakan untuk menjelaskan tujuan yang ingin dicapai.
3. Situasi. Setiap pemimpin beroperasi dalam konteks tertentu, yang mencakup kondisi manusia, lingkungan fisik, dan waktu. Setiap perubahan konteks memerlukan variasi dalam kemampuan kepemimpinan. Mengingat setiap situasi bersifat unik, maka dibutuhkan seorang pemimpin yang fleksibel dan spesifik untuk menangani situasi yang kompleks.

Soekarso dan rekan-rekan dalam Hidayat (2021: 20-21) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang memengaruhi kepemimpinan, di antaranya:

1. Pemimpin, yaitu individu yang memimpin. Pemimpin dapat memengaruhi kepemimpinan itu sendiri, yang dapat dilihat dari sifat-sifat pribadi dan gaya kepemimpinannya.
2. Anggota, atau pengikut, adalah orang-orang yang dipimpin. Anggota dapat mempengaruhi kepemimpinan melalui karakteristik mereka, tingkat kedewasaan, dan faktor lainnya.
3. Pengaruh adalah sejauh mana perilaku yang dicontohkan menyebabkan perubahan sikap dan perilaku, baik secara individu maupun kelompok.

4. Kekuasaan, atau kekuatan, adalah kemampuan untuk memengaruhi tindakan individu atau kelompok, serta kemampuan untuk memimpin.
5. Nilai adalah keyakinan mendasar yang mempengaruhi cara bertindak individu atau kelompok.
6. Tujuan adalah hasil atau sasaran yang ingin dicapai. Dalam usaha mencapai tujuan tersebut, setiap pemimpin mengadopsi gaya kepemimpinan yang berbeda, sehingga tujuan tersebut dapat mempengaruhi cara kepemimpinan.

Dari teori yang telah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan meliputi karakter pribadi pemimpin, kelompok yang dipimpin, dan situasi yang dihadapi.

2.1.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008) seperti yang diungkapkan oleh Herawati dan Ranteallo, indikator dari gaya kepemimpinan dijelaskan sebagai berikut:

1) Kapasitas untuk Mengambil Keputusan

Proses pengambilan keputusan adalah metode sistematis yang berhubungan dengan berbagai pilihan tersedia dan bertindak berdasarkan pemikiran yang diyakini sebagai tindakan yang paling ideal.

2) Kapasitas untuk Memotivasi

Kemampuan untuk memotivasi berfungsi sebagai dorongan yang membuat seorang anggota organisasi bersedia dan ingin mengerahkan potensi mereka (dalam bentuk bakat atau keahlian) serta menyediakan waktu dan tenaga untuk menyelesaikan berbagai tugas yang menjadi

tanggung jawabnya, demi mencapai tujuan dan berbagai target yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi.

3) Kapasitas untuk Berkomunikasi

Kemampuan berkomunikasi adalah keahlian atau kemampuan untuk menyampaikan informasi, ide, atau pemikiran kepada orang lain agar mereka dapat memahami maksud yang disampaikan dengan baik, baik secara verbal langsung maupun secara tidak langsung.

4) Kapasitas untuk Mengontrol Bawahan

Seorang pemimpin perlu memiliki kemauan untuk membuat orang lain mau mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatannya secara tepat dan efektif.

5) Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus bertanggung jawab kepada timnya. Tanggung jawab dapat diartikan sebagai kewajiban untuk memikul beban, menghadapi segala hal, serta memberikan penjelasan dan menanggung konsekuensinya.

6) Kapasitas untuk Mengelola Emosi

Kemampuan untuk mengendalikan emosi adalah kemampuan individu dalam menerima, menilai, mengelola, dan mengontrol emosinya serta emosi orang lain di sekitarnya.

Sementara itu, menurut (Astuti, 2008) yang dikutip oleh Satyawati dan Suartana (2014) , terdapat beberapa indikator yang dapat menunjukkan gaya kepemimpinan, yaitu:

- 1) Memperhatikan kebutuhan anggota tim.
- 2) Menunjukkan empati terhadap bawahannya 3) Menciptakan lingkungan yang saling percaya
- 4) Mempunyai sikap ramah.
- 5) Mendorong partisipasi bawahan dalam proses pengambilan Keputusan

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat, area atau lokasi di mana individu melakukan tugas, peran, dan fungsi mereka dalam konteks pekerjaan. lingkungan kerja merupakan semua keadaan disekitar tempat kerja, baik yang menyangkut lingkungan kerja fisik maupun non fisik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan meningkatkan kinerja yang dihasilkan (Nurhalizah, 2023). George R. Terry (2006:23) menjelaskan lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang memengaruhi efisiensi organisasi atau perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Di sisi lain, Saydam (2000: 226) mengartikan lingkungan kerja sebagai seluruh sarana dan infrastruktur yang mengelilingi karyawan saat melaksanakan pekerjaan yang dapat berdampak pada cara mereka melakukan tugas. Lingkungan kerja yang positif dan kinerja yang optimal saling memperkuat untuk membangun perusahaan yang sukses. Keduanya saling terkait erat, di mana atmosfer kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk meraih hasil terbaik dalam pekerjaan mereka (Nasution et al., 2024).

Lingkungan kerja meliputi semua fasilitas dan infrastruktur yang tersedia di sekeliling pegawai saat mereka mengerjakan tugas, yang dapat memengaruhi cara kerjanya. Ruang kerja, alat dan fasilitas perusahaan, kebersihan,

pencahayaannya, keamanan, serta ketenangan adalah komponen yang termasuk dalam lingkungan kerja (Nurhalizah, 2023). Aspek lingkungan kerja seharusnya menjadi fokus utama bagi para pemimpin bisnis. Lingkungan ini sangat berpengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan tanggung jawab mereka, karena mencakup segala hal yang berinteraksi langsung dengan pegawai. Jika lingkungan kerja memfasilitasi kenyamanan dan ketenangan, atmosfer kerja akan menjadi lebih kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja individu, karena mereka dapat berkonsentrasi tanpa gangguan. Sebaliknya, jika keadaan atau suasana di lingkungan kerja tidak menunjang kenyamanan atau ketenangan, itu akan mengganggu atmosfer kerja dan dapat berakibat pada penurunan produktivitas mereka. (Ni Wayan Mega Sari Apriyani, 2019)

2.1.3.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kondisi kerja mencakup pencahayaan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang yang dibutuhkan, keamanan kerja, dan interaksi antar karyawan. Nitisemito (2000) menekankan bahwa aspek non-fisik dari lingkungan kerja juga mencerminkan keadaan yang mendukung kolaborasi antara atasan dan bawahan serta antar rekan kerja yang memiliki posisi yang setara di perusahaan. Setiana (2019) mengungkapkan bahwa untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Gedung tempat bekerja
2. Ruang kerja yang luas
3. Sistem ventilasi untuk pertukaran udara

4. Terdapat tempat ibadah
5. Tersedianya fasilitas lingkungan yang khusus atau umum yang dapat memberikan kenyamanan dan kemudahan bagi karyawan

Sementara itu, menurut Sidanti (2015, hal. 47), ada beberapa faktor yang memengaruhi suasana kerja, yaitu:

1. Pengaturan area kerja yang tepat, organisasi seharusnya memberikan area yang memadai bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka. Karyawan sering mengalami kesulitan dalam bekerja secara efektif jika lingkungan yang ada tidak nyaman. Oleh karena itu, perencanaan ruang kerja merupakan hal yang penting agar karyawan dapat bekerja tanpa gangguan sambil tetap mengelola pengeluaran perusahaan dengan baik.
2. Pencahayaan yang memadai, pencahayaan yang baik di tempat kerja sangat berpengaruh pada semangat karyawan, dan ini berkaitan langsung dengan standard hasil kerja mereka. Dengan kata lain, pencahayaan yang optimal sangat mendukung kelancaran operasi dalam organisasi.
3. Suhu dan kelembapan yang tepat, ruangan kerja harus memiliki aliran udara yang baik demi menjaga kesehatan fisik karyawan. Suhu yang terlalu tinggi bisa menurunkan motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Kebisingan yang tidak mengganggu konsentrasi, suara yang berisik dapat menjadi penghalang bagi karyawan saat mereka bekerja. Gangguan suara dapat merusak fokus dan menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, setiap organisasi harus berupaya mengurangi atau setidaknya mengontrol

tingkat kebisingan untuk minimalisasi ketidaknyamanan. Organisasi juga perlu memperhitungkan anggaran untuk pengendalian suara.

5. Suasana kerja dalam perusahaan, merupakan aspek yang mendukung keberlangsungan pekerjaan. Lingkungan yang positif akan meningkatkan semangat kerja di kalangan karyawan. Situasi di dalam perusahaan bisa dinilai melalui hubungan antara atasan dan bawahan. Interaksi yang baik akan menciptakan pemahaman antara pemimpin dan karyawan serta meningkatkan motivasi mereka.
6. Keamanan bagi pegawai, rasa aman menghasilkan ketenangan yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan menambah performa mereka. Rasa aman ini berhubungan baik dengan aspek individu maupun faktor eksternal. Dalam hal individu, rasa aman mencakup keselamatan saat bekerja dan jaminan bagi karyawan untuk mempertahankan posisi mereka selama memenuhi kriteria kinerja yang baik. Di sisi lain, faktor eksternal terkait dengan perlindungan terhadap barang milik karyawan dari risiko kerusakan dan pencurian.

2.1.3.3 Jenis- Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009) menyatakan terdapat dua kategori lingkungan kerja yakni :

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja fisik merujuk pada aspek fisik yang jelas terlihat di lokasi kerja yang mempengaruhi dan berdampak signifikan pada motivasi serta performa karyawan. menurut (Robbins, 2014) Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan fisik khusus yang berkaitan langsung dengan kinerja karyawan ketika mereka bekerja, seperti meja, kursi, dan alat-alat lain yang digunakan dalam aktivitas kerja.
- b. Lingkungan fisik umum yang dapat memberikan dampak positif atau negative saat karyawan melakukan tugasnya. Contoh dari lingkungan fisik umum di Perusahaan meliputi suhu ruangan, kualitas udara, warna, interior, aroma dan Tingkat keamanan di tempat kerja.

2. Lingkungan Kerja Non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik merujuk pada keadaan yang berhubungan dengan interaksi antar karyawan atau hubungan antara staf dan atasan. Lingkungan non-fisik ini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Organisasi perlu mampu menciptakan kedua aspek ini dalam kondisi optimal agar karyawan dapat bekerja secara produktif serta berkolaborasi satu sama lain dan dengan atasan untuk mencapai tujuan organisasi.

Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Suatu lingkungan kerja dianggap baik ketika individu dapat beraktivitas dengan efektif, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dari dampak jangka panjangnya. Lingkungan yang tidak mendukung dapat mengakibatkan kebutuhan tenaga dan waktu yang lebih, serta menghalangi pencapaian desain sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja yang positif dan menyenangkan sangat penting untuk meningkatkan performa karyawan, sehingga lingkungan kerja yang dapat dikatakan baik ialah apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi significant yang nyata kepada perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan (Trisnawati et al., 2023). Lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan karyawan memiliki performa yang menurun dan mempengaruhi waktu penyelesaian tugas yang diberikan, yang pada akhirnya berdampak negatif bagi efektivitas sistem kerja yang diterapkan sehingga hasil dari sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, lingkungan kerja yang baik dan positif akan memberikan dampak yang baik pula terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga mampu mencapai tujuan perusahaan yang ingin dicapainya.

Perusahaan sebaiknya menciptakan kondisi dan suasana yang mendukung kerja sama antara atasan, bawahan, serta rekan-rekan dengan jabatan yang setara. Penelitian yang dilakukan oleh Chao, Schwartz, Milton, dan Burge (Badri, 2006: 207) menunjukkan bahwa lingkungan yang tidak mendukung dan nyaman dapat mengurangi tingkat produktivitas serta moral dan semangat pegawai, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Purnami dan rekanna (2019), terdapat beberapa indikator yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja, di antaranya:

1. **Pencahayaan:** Ketersediaan cahaya yang cukup di tempat kerja sangatlah penting. Penerangan yang kurang memadai dapat mengganggu produktivitas dan menjadikan pekerjaan tidak efisien.
2. **Kondisi Udara:** Suasana yang sejuk di lingkungan kerja membantu mempercepat pemulihan tubuh setelah beraktivitas, sehingga karyawan merasa lebih segar dan siap untuk melanjutkan tugas.
3. **Fasilitas Kerja:** Sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan memainkan peran yang signifikan dalam mendukung kenyamanan dan efektivitas karyawan saat bekerja.
4. **Hubungan dengan Rekan Kerja:** Hubungan yang baik antar rekan kerja akan mendorong individu untuk memberikan kinerja terbaik, bersikap positif, serta merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.
5. **Keamanan di Tempat Kerja:** Perusahaan sebaiknya menyediakan pengamanan yang memadai, seperti petugas keamanan dan penggunaan kamera pengawas untuk menjaga keamanan lingkungan kerja.

Selain itu, Sunyoto (2018) menambahkan beberapa indikator lain yang juga berpengaruh terhadap lingkungan kerja, yaitu:

1. **Suasana Kerja:** Lingkungan sekitar karyawan saat bekerja sangat mempengaruhi pelaksanaan tugas. Ini meliputi aspek kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta hubungan antar rekan kerja di sekitarnya.
2. **Hubungan dengan Rekan Kerja:** Hubungan yang harmonis tanpa konflik antar rekan kerja dapat meningkatkan kenyamanan dan memotivasi karyawan untuk tetap bertahan di organisasi. Hubungan yang positif dan kekeluargaan juga berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

3. Tersedianya Fasilitas Kerja: Peralatan dan fasilitas yang lengkap dan modern sangat penting untuk mendukung kelancaran proses kerja. Tak perlu baru, namun ketersediaan fasilitas yang memadai dapat menjadi penunjang signifikan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mencerminkan perasaan dukungan atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Morse dalam Panggabean (2004) mengemukakan bahwa pada dasarnya, kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh. Orang yang paling tidak merasa puas adalah mereka yang mempunyai keinginan paling banyak, tetapi mendapat yang paling sedikit. Sedangkan yang paling merasa puas adalah orang yang menginginkan banyak dan mendapatkannya.

Lock (dalam Luthans, 1995) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif atau menyenangkan, yang muncul sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja seseorang. Mathis dan Jackson (2000) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif yang muncul sebagai hasil dari pengalaman seseorang dalam pekerjaannya. kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Oleh sebab itu suatu organisasi/perusahaan perlu memahami dan memenuhi apa yang dibutuhkan oleh para karyawannya (Siagian & Khair, 2018).

Kepuasan kerja yaitu kesenangan yang ditunjukkan oleh karyawan pada saat ia mengerjakan pekerjaannya yang di mana perasaan senang tersebut timbul atas unsur-unsur tertentu yang lebih mengarah pada individual (Hakim et al., 2023). Busro (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat dipahami sebagai sebuah perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan hasil yang diharapkan. Ketika hasil yang diperoleh melebihi ekspektasi, maka tingkat kepuasan seseorang pun akan meningkat. Sebaliknya, jika hasil yang diperoleh jauh di bawah harapan, maka kepuasan kerja individu tersebut akan menurun.

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ialah perasaan atau keadaan emosional positif yang timbul sebagai hasil dari suatu hal atau pekerjaan yang dilakukan seseorang yang mana hasil tersebut sesuai dengan yang di harapkan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan berbagai variabel seperti tingkat perputaran karyawan, absensi, usia, posisi pekerjaan, dan ukuran organisasi. Berbagai faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja antara lain kompensasi, peluang promosi, hubungan dengan atasan, serta interaksi dengan rekan kerja. Menurut Handoko (2001:132), “kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka.” Ini mencerminkan pandangan individu tentang pekerjaan yang mereka jalani.

Dalam konteks ini, (Paparang et al., 2021) menyebutkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah aspek, termasuk gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, serta motivasi individu. Seringkali, penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh ketidaknyamanan dalam bekerja,

upah yang tidak memadai, kurangnya kemampuan dan keahlian yang mendukung, serta ketidakpuasan secara umum. Oleh karena itu, perhatian yang serius terhadap kepuasan kerja karyawan sangat penting bagi setiap perusahaan. Ketidakpuasan dapat memicu berbagai masalah dalam organisasi, seperti tingginya tingkat absensi, konflik antara atasan dan bawahan, serta perputaran karyawan yang tinggi.

Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, moral kerja, serta kinerja, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Menurut Gilmer (1966) dalam As'ad (2004), beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja mencakup kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, manajemen, kondisi kerja, pengawasan, dan faktor intrinsik dari pekerjaan itu sendiri. Aspek sosial di tempat kerja dan fasilitas yang tersedia juga berperan penting dalam menciptakan kepuasan.

Robbins (2002) menegaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya:

1. Pekerjaan yang menantang secara mental: Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, serta berbagai tugas. Hal ini membuat pekerjaan lebih menantang dan mengurangi kebosanan, meskipun pekerjaan yang terlalu menantang dapat menyebabkan frustrasi dan rasa gagal.
2. Penghargaan yang sesuai: Karyawan mengharapkan sistem kompensasi yang adil, transparan, dan sesuai harapan mereka, sehingga dapat menciptakan kepuasan.

3. Kondisi kerja yang mendukung: Karyawan sangat memperhatikan lingkungan kerja mereka agar merasa nyaman dan dapat menjalankan tugas dengan baik. Ini meliputi fasilitas, ruang kerja, dan beban kerja.
4. Kolaborasi yang baik dengan rekan kerja: Interaksi sosial yang positif antara karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan nyaman. Perilaku atasan juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Dengan memahami faktor-faktor ini, perusahaan dapat mengambil langkah strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan demi mencapai kinerja yang optimal.

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja yang digunakan peneliti dalam penelitian ini mengacu pada indikator- indikator yang dikembangkan oleh Robbins dan Judge dalam Hertanto (2017) berikut indikator-indikator tersebut :

1. Kepuasan terhadap Pekerjaan

Kepuasan ini dapat dicapai ketika pekerjaan yang dijalani oleh karyawan sesuai dengan minat dan kemampuan mereka.

2. Kepuasan terhadap Imbalan

Karyawan merasa puas apabila gaji atau upah yang diterima sebanding dengan beban kerja yang diemban, serta sejalan dengan imbalan yang diterima oleh rekan-rekan di organisasi yang sama.

3. Kepuasan terhadap Supervisi/Atasan

Kepuasan ini timbul ketika karyawan memiliki atasan yang mampu memberikan dukungan teknis dan motivasi yang diperlukan.

4. Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Karyawan merasa puas jika dapat berkolaborasi dengan rekan-rekan kerja yang memberikan dukungan teknis dan sosial.

5. Kesempatan Promosi

Peluang untuk mendapatkan kenaikan jabatan dalam struktur organisasi sangat berperan dalam membentuk kepuasan kerja.

Menurut Fuad Mas'ud (dikutip dari Desria, 2015), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, antara lain:

1. Kepuasan terkait Pekerjaan

Jenis pekerjaan yang dijalani karyawan memiliki dampak signifikan terhadap motivasi dan pencapaian, dua elemen yang sangat krusial bagi kepuasan kerja.

2. Kepuasan mengenai Gaji

Kepuasan tidak hanya ditentukan oleh besaran gaji yang diterima, tetapi juga oleh kebijakan penggajian yang berlaku, tunjangan yang tersedia, serta kepuasan terhadap kenaikan gaji yang diperoleh.

3. Kepuasan terhadap Sarana dan Fasilitas

Ini mengacu pada semua alat dan sumber yang digunakan dalam proses kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

4. Kepuasan dengan Kolega

Hubungan yang baik dan komunikasi yang efektif antar karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Suasana lingkungan kerja yang positif dan rasa persahabatan di antara rekan kerja memberi dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Pemimpin yang berorientasi karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja kelompok, yang artinya cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar dapat bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi, (Kartini Kartono, 2008: 38-39). kepemimpinan selalu menyangkut dalam hal mempengaruhi orang lain demi tercapainya suatu tujuan yang baik. setiap manajemen perlu mengelola dan mengetahui kinerja pegawainya, apakah sudah sesuai dengan standar kinerja perusahaan atau tidak. Dengan mengetahui kinerja perusahaan maka akan lebih mudah untuk mengetahui seberapa efektif dan berhasilnya pengembangan pegawai.

Khairizah (2018), mengatakan dalam jurnalnya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Yang mana gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin sangat berpengaruh dan menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan, oleh karena itu terlihat jelas bahwa dalam setiap perusahaan membutuhkan gaya kepemimpinan yang efektif.

2.2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Kepuasan kerja tak luput dapat menjadi faktor yang bisa mempengaruhi kinerja. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya ialah gaya kepemimpinan yang mana jika karyawan merasa puas dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin dan tidak menyebabkan tekanan pada karyawan maka kepuasan kerja tersebut akan berdampak pada baiknya kinerja karyawan.

Dalam jurnal yang ditulis oleh (Soebagiyo et al., 2021) dengan judul “ Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan politeknik negeri batam “ menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Politeknik Negeri Batam.

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja adalah segala hal yang berada disekitar karyawan yang dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan beban tanggung jawab yang diberikan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Para pegawai atau karyawan dapat memberikan kinerja yang baik jika lingkungan kerja mendukung begitu pula sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dalam hal apapun sedikit banyaknya dapat memberikan pengaruh yang dapat menurunkan kinerja maksimal para karyawan. Wibowo (2011, hal.80), mengemukakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi dalam memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja pegawai.

Dalam jurnal dengan judul Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat disimpulkan bahwa lingkungan kerja benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan.(Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021)

2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, antara lain, dukungan oleh rekan kerja, dukungan oleh atasan, dukungan teknologi, dukungan anggaran, peluang untuk tampil, lingkungan fisik dan estetika, dan beban kerja (Zhang,

2015). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja bisa dilihat bagaimana karyawan dalam melakukan suatu perubahan karakteristik pekerjaannya. Pada jurnal (Fillipo et al., 2022) dikatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti Kepuasan Kerja, tanggung jawab kerja dan kepuasan kerja (Daulay et al., 2019). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. maksudnya ialah kinerja yang dilakukan secara baik dengan memperhatikan setiap detail tugas dan pekerjaan dengan baik. Kasmir (2016, hal 182) menyatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut penelitian Aftab dan Idrees (2012) terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kinerja tinggi dari setiap individu akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan strategis sehingga dapat mempertahankan daya saing organisasi.

2.2.6 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai media intervening.

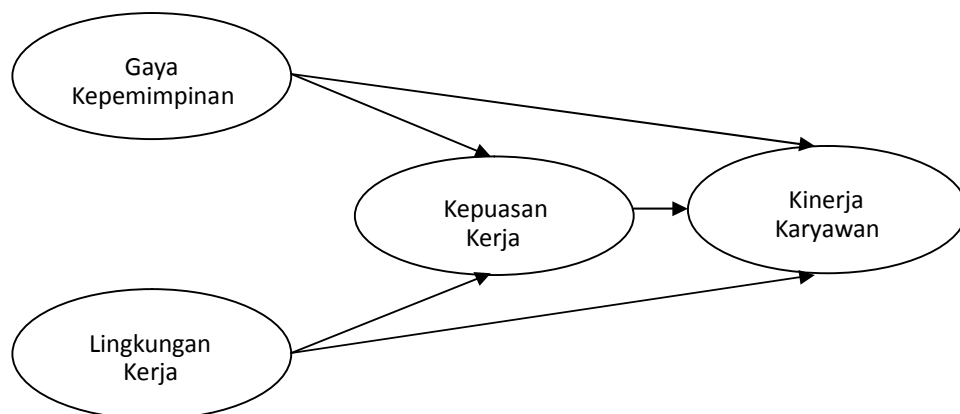
Dalam pelaksanaan mencapai tujuan perusahaan atau organisasi pasti senantiasa melakukan yang terbaik untuk hal tersebut terlebih dalam hal sumber daya manusia. Haruslah amat sanga diperhatikan .Pemimpin yang baik dapat menggerakkan bawahan melaksanakan tugas dan menyelesaikan tanggung jawab nya. Dan karyawan pun pasti akan mengikuti arahan dari pemimpin. Semakin baik cara atau pun gaya kepemimpinan yang dimiliki pemimpin maka karyawan pun

akan semakin merasa baik dan memiliki kepuasan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai media intervening

Lingkungan kerja berpengaruh pada kepuasasn kerja karyawan yang mana dapat membuat perasaan karyawan menjadi baik tanpa tekanan atau stress sehingga dengan begitu kinerja dari karyawan dapat tertuang dengan maksimal dan pencapaian tujuan serta visi misi perusahaan atau organisasi berjalan baik. (Chandra, Teddy. 2016) lingkungan kerja yang ramah dan akomodatif membantu semua pegawai berkomunikasi secara efektif dan berkoaborasi. Situasi seperti ini mendorong kepuasan dalam bekerja dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan ini tentu saja menyebabkan adanya keterkaitan dan hubungan yang mempengaruhi.

Berdasarkan hubungan pengaruh yang di jelaskan di atas, maka peneliti dapat menggambarkan kerangka konseptual seperti di bawah ini yang mana Kerangka berpikir ini bertujuan untuk mengemukakan hubungan atau keterkaitan suatu konsep dengan konsep lain sebagaimana yang dimaksud di gambar ini.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Berdasarkan dari uraian kerangka pemikiran diatas, maka penulis dapat mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan utama belawan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan utama belawan.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan utama belawan.
4. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan utama belawan
5. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan utama belawan.
6. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan utama belawan.
7. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan utama belawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah kegiatan yang dilakukan dengan cara yang teratur dan sistematis untuk memperoleh jawaban yang dapat menyelesaikan masalah terkait fenomena tertentu. Jenis penelitian ini ditetapkan sebagai penelitian kuantitatif. Penelitian yang dilakukan terdiri dari tiga variabel yaitu kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat dan juga kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Penelitian ini juga menerapkan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menggambarkan dan merangkum berbagai kondisi, situasi, serta variabel yang ada.. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui. Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010 :287).

3.2 Definisi Operasional

Definisi variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan

landasan teori yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Secara operasional variabel didefinisikan sebagai berikut :

3.2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi (Jufrizen, 2018). Dalam mengukur variable kinerja pada penelitian ini, maka peneliti menggunakan indikator dari Robbins (2006), sebagai berikut:

- a. kuantitas,
- b. kualitas,
- c. ketepatan waktu,
- d. efektivitas dan
- e. kemandirian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian variable ini, melalui sejumlah pertanyaan sebanyak 10 butir. Dan variable ini diukur dengan skala likert atau skala ordinal.

3.2.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Agustin, 2021).

Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan penelitian (Astuti, 2008) yang dikutip oleh Satyawati dan Suartana, terdapat beberapa indikator yang dapat menunjukkan gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Memperhatikan kebutuhan anggota tim

2. Menunjukkan empati terhadap bawahannya
3. Menciptakan lingkungan yang saling percaya
4. Mempunyai sikap ramah
5. Mendorong partisipasi bawahan dalam proses pengambilan Keputusan

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, banyaknya pertanyaannya sejumlah 10 butir. Variabel ini di ukur dengan skala likert atau skala ordinal.

3.2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan semua keadaan disekitar tempat kerja, baik yang menyangkut lingkungan kerja fisik maupun non fisik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan meningkatkan kinerja yang dihasilkan (Nurhalizah, 2023). Pengukuran variable lingkungan.kerja pada penelitian ini dengan menggunakan indikator variable lingkungan kerja (Sunyoto, 2018) yaitu:

1. Suasana Kerja
2. Hubungan dengan Rekan Kerja
3. Tersedianya Fasilitas Kerja

Instrumen yang digunakan dalam penelitian variable ini, melalui sejumlah pertanyaan sebanyak 10 butir. Dan variable ini diukur dengan skala likert atau skala ordinal.

3.2.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu kesenangan yang ditunjukkan oleh karyawan pada saat ia mengerjakan pekerjaannya yang di mana perasaan senang tersebut timbul atas unsur-unsur tertentu yang lebih mengarah pada individual (Hakim et al., 2023). Peneliti mengukur variable ini menggunakan Indikator variabel kepuasan

No	Jenis Kegiatan	Tahun 2024																							
		FEB-MAR				APR				MEI				JUNI				JULI				AGS			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset Penelitian			—																					

kesimpulan. Dalam hal ini yang menjadi populasinya mencakup seluruh karyawan di bagian umum kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan sebanyak 65 orang.

Table 3.2 Tabel Populasi

NO	UNIT KERJA	JUMLAH
1	Bidang Perencanaan dan Pembangunan	12 Orang
2	Bidang Lala, Operasi, dan Usaha Pelabuhan	10 Orang
3	Bidang Fasilitas dan Pengawasan Operasional Pelabuhan	10 Orang
4	Bidang Tata Usaha	8 Orang
5	Bidang Analisa, Evaluasi dan Tarif	5 Orang
6	Subbagian Keuangan	5 Orang
7	Subbagian Kepegawaian dan Umum 4	4 Orang
8	Bidang Bimbingan Usaha dan Jasa Kepelabuhan	4 Orang
9	Subbagian Hukum dan Humas	3 Orang
10	Bidang Rencana dan Program	2 Orang
11	Bidang Desain dan Pembangunan	2 Orang
	JUMLAH	65 <u>orang</u>

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan sekelompok individu yang mencerminkan jumlah serta ciri-ciri yang terdapat dalam populasi tersebut. Metode yang diterapkan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah melalui sensus atau dikenal juga sebagai sampling jenuh.

Menurut (Arda, 2017) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Jadi sample dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja dibagian umum pada kantor kesyahbandaraan dan otoritas Pelabuhan utama belawan.

Pada penelitian ini, peneliti mengambil sampel sebanyak 65 orang yang seluruh nya merupakan populasi yakni para karyawan bagian umum kantor kesyahbandaraan dan otoritas Pelabuhan utama belawan.

3.5 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Arikunto (2012, hal 104) jika jumlah orang atau populasi dalam suatu kelompok kurang dari seratus, maka semua orang itu akan dijadikan sampel. Namun, jika kelompoknya lebih dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah keseluruhan populasi nya. Pada penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada di bagian umum kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan utama belawan dengan total karyawan yaitu sebanyak 65 orang responden. Oleh karena itu, jika seluruh orang dalam kelompok itu digunakan tanpa mengambil sampel untuk diteliti, ini disebut metode sensus.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data penelitian, peneliti menggunakan instrumen sebagai berikut :

1. Wawancara

Yaitu kegiatan tanya jawab secara lisan dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan informasi data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal-hal

yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur. menurut Sugiyono (2008). Wawancara yang tidak terstruktur adalah wawancara yang dilakukan tanpa mengikuti pedoman yang sudah disusun secara teratur dan lengkap untuk pengumpulan datanya.

2. Angket (Quesioner)

Teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis juga oleh responden guna mendapatkan data dan informasi juga pendapat responden yang dapat digunakan untuk menguji hipotesis. Kuesioner untuk penelitian ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan tetap di . Sejahtera dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagai berikut :

Skala Pengukuran Likert

Table 3.3 Skala Pengukuran Likert

Alternatif	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak Setuju	1

Agar hasil dari kuesioner bisa dipakai sebagai alat untuk mengumpulkan data, maka harus melalui proses pengukuran terlebih dahulu.

3.7 Teknik Analisis Data

Semua kuesioner dikumpulkan dan digunakan untuk melakukan analisis data. Data yang dikumpulkan tersebut dimasukkan ke software SmartPLS. Data tersebut diperiksa ulang untuk konsistensi sehingga dapat meminimalkan kesalahan dalam memasukkan ke dalam data. Data dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial. Analisis statistik deskriptif menyajikan hasil penelitian dengan menunjukkan rata-rata skor. Analisis inferensial memakai teknik analisis PLS-SEM, yang merupakan singkatan dari Partial Least Squares – Structural Equation Modeling, dengan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0.

Penelitian ini menggunakan model hubungan pengaruh. Dengan demikian, untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan teknik analisis Partial Least Square - Structural Equation Modeling (PLS-SEM) yang dioperasikan melalui program SmartPLS 4.0. Penggunaan PLS-SEM dalam penelitian ini digunakan untuk menguji dan mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

3.7.1 Analisis Data Kuantitatif

Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yang merupakan data yang menggunakan bantuan statistic yang menggunakan teknik statistik untuk membantu dalam menghitung angka-angka yang diperlukan dalam menelaah data yang dikumpulkan dan akhirnya mengambil kesimpulan dari hasil uji yang dilakukan

3.7.2 Analisis jalur (Path Analysis)

Menurut (Ghozali, 2013) analisis jalur adalah analisis yang digunakan untuk menilai pengaruh variabel intervening dengan menggunakan pendekatan analisis jalur, yang merupakan evolusi dari analisis regresi untuk memperkirakan hubungan sebab dan akibat antara variabel yang telah ditentukan sebelumnya berdasarkan teori yang berlaku.

3.7.3 Analisis Data Menggunakan Partial Least Square (PLS)

Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan menerapkan metode kuantitatif melalui teknik statistik yang dikenal sebagai Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) yang bertujuan untuk melaksanakan analisis jalur dengan menggunakan variabel laten. Teknik ini dianggap sebagai generasi kedua dari analisis multivariate menurut Ghozali pada tahun 2013. Analisis model struktural (SEM) berbasis varian dapat secara bersamaan mengevaluasi model pengukuran dan juga menguji model struktural. Model pengukuran digunakan untuk memeriksa seberapa valid dan dapat diandalkannya suatu hal, sedangkan model struktural digunakan untuk menguji hubungan sebabakibat atau menguji hipotesis dengan cara menggunakan model yang memprediksi.

PLS dianggap sebagai metode analisis yang efektif karena tidak memerlukan banyak asumsi dan tidak mengharuskan data untuk memenuhi distribusi normal multivariate. Indikator yang memiliki skala kategori, ordinal, interval, hingga rasio dapat diterapkan dalam model yang sama. Untuk evaluasi

model struktural dalam PLS yang digunakan dalam penelitian ini, digunakan perangkat lunak Smart PLS versi 3 untuk Windows. Menurut Purwohandoko pada tahun 2009, terdapat beberapa langkah yang harus diikuti dalam analisis PLS, yaitu:

(1) Mendesain model struktural (inner model); (2) Mendesain model pengukuran (outer model); (3) Menghasilkan diagram jalur; (4) Mengubah diagram jalur ke dalam sistem persamaan; (5) Memperkirakan koefisien jalur, loading, dan weight; (6) Mengevaluasi goodness of fit; (7) Melaksanakan uji hipotesis (resampling bootstrapping).

Menurut Purwohandoko pada tahun 2009, terdapat beberapa langkah yang harus diikuti dalam analisis PLS, yaitu: 1) Mendesain model struktural (inner model); 2) Mendesain model pengukuran (outer model); 3) Menghasilkan diagram jalur; 4) Mengubah diagram jalur ke dalam sistem persamaan; 5) Memperkirakan koefisien jalur, loading, dan weight; 6) Mengevaluasi goodness of fit; 7) Melaksanakan uji hipotesis (resampling bootstrapping).

3.7.4 Analisis Model Struktural (Inner Model)

Analisis model struktural (inner model) sering kali dikenal dengan sebutan (inner relation, structural model, dan substantive theory), yang mencerminkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substansi teori. Dalam analisis model struktural (inner model) terdapat tiga jenis pengujian, yaitu (1) R-square; (2) F-square; dan (3) pengujian hipotesis yang mencakup (a) efek langsung; (b) efek tidak langsung; dan (c) efek total (Juliandi, 2018).

3.7.4.1 R-Square

R-Square adalah merupakan sebuah indikator yang menunjukkan proporsi variasi dari nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang berpengaruh (eksogen). Ini membantu dalam menentukan apakah model tersebut efektif atau tidak. Kriteria untuk RSquare adalah sebagai berikut:

- (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat);
- (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model dianggap moderate (sedang);
- (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 → model dianggap lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

3.7.4.2 F-Square

Pengukuran F-Square atau ukuran efek digunakan untuk mengevaluasi dampak relatif dari variabel yang mempengaruhi (eksogen) pada variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran ini, yang juga dikenal sebagai efek perubahan, menunjukkan bagaimana nilai berubah ketika variabel eksogen tertentu dihapus dari model. Ini membantu untuk menilai apakah variabel yang dihilangkan memiliki pengaruh yang signifikan pada konstruk endogen. (Juliandi, 2018). Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah:

- (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen;
- (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan
- (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3.7.4.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (hypothesis testing) merupakan analisis data yang sangat penting karena bertujuan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian serta menguji hipotesis yang ada. Pengujian Hipotesis meliputi tiga subanalisis sebagai berikut:

1) Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Tujuan dari pengujian pengaruh langsung adalah untuk mengecek hipotesis mengenai pengaruh X1 (Kepuasan Kerja) dan X2 (Kompensasi) terhadap Y (Kinerja) melalui Z (Motivasi Kerja). Kesimpulan:

1. Pengaruh langsung variabel X terhadap Z menunjukkan koefisien jalur $<0,05$, yang menyebabkan H_0 ditolak, sehingga pengaruh variabel X terhadap Z adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X terhadap Y memiliki koefisien $<0,05$, yang menyebabkan H_0 ditolak, sehingga pengaruh variabel X terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel Z terhadap Y menunjukkan koefisien (Original sample/O) $<0,05$ juga menyebabkan H_0 ditolak, ini berarti pengaruh variabel Z terhadap Y adalah signifikan.

2) Pengaruh tidak langsung (Indirect Effect)

Tujuan dari pengujian pengaruh tidak langsung adalah untuk mengetahui hipotesis yang berkaitan dengan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain secara tidak langsung. Kesimpulan: Nilai pengaruh tidak langsung X terhadap Y lebih rendah dibandingkan dengan pengaruh langsung X terhadap Y. Dengan demikian, Z berfungsi sebagai mediating

dari pengaruh X terhadap Y, yang menunjukkan bahwa variabel Z bertindak sebagai variabel intervening.

3) Total effect

Total effect adalah gabungan dari efek langsung (direct effect) dan efek tidak langsung (indirect effect) (Juliandi, 2018).

3.7.5 Analisis model pengukuran (outer models)

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan beberapa indikator pengujian, antara lain:

1. Construct reliability and validity

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria validitas dan reliabilitas konstruk dilihat dari composite reliability adalah > 0.6 (Juliandi, 2018).

2. Convergent Validity

Adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.

3. Discriminant Validity

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benarbenar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai $HTMT < 0.90$ maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

4. Composite reliability

Merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada View Latent Variable Coefficient. Untuk mengevaluasi 60 composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan Cronbach's Alpha. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

5. Cronbach's Alpha

Merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Pada penelitian ini, instrumen pengumpulan data berupa kuesioner disusun dengan masing-masing 10 butir pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z), Gaya Kepemimpinan (X1), serta Lingkungan Kerja (X2).

Kuesioner tersebut diisi oleh 65 pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan, yang sekaligus menjadi sampel penelitian. Pengukuran dilakukan menggunakan skala Likert yang disajikan dalam bentuk tabel daftar centang (checklist)

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1 Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	41	63.07%
2	Perempuan	24	36.93%
TOTAL		65	100%

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan data pada Tabel 4.1, distribusi responden menunjukkan bahwa sebanyak 41 orang (63,07%) berjenis kelamin laki-laki dan 24 orang (36,93%) berjenis kelamin perempuan. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai responden di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan adalah laki-laki.

4.1.2.2 Identitas Responden Berdasarkan Umur

Tabel.4.2 Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	21-30 Tahun	21	32.31%
2	31-40 Tahun	24	36,92%
3	41-50 Tahun	11	16,93%
4	51-60 Tahun	9	13,84%
TOTAL		65	100%

Sumber : Data Diolah 2023

Berdasarkan data pada Tabel 4.2, responden dikelompokkan ke dalam empat rentang usia, yaitu 21 orang (32,31%) berusia 21–30 tahun, 24 orang (36,92%) berusia 31–40 tahun, 11 orang (16,93%) berusia 41–50 tahun, dan 9 orang (13,84%) berusia 51–60 tahun. Temuan ini menunjukkan bahwa kelompok usia 31– 40 tahun merupakan kategori yang paling dominan di antara pegawai responden di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

4.1.2.3 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Tingkatan Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK	4	6,15
2	D3	15	23.08%
3	S1	33	50.77%
4	S2	13	20%
TOTAL		65	100%

Sumber : Data diolah, 2025

Data pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden memiliki latar belakang pendidikan yang bervariasi, terdiri atas 4 orang (6,15%) lulusan SMA,

15 orang (23,08%) lulusan Diploma 3, 33 orang (50,77%) lulusan Strata-1, dan 13 orang (20%) lulusan Strata-2. Dengan demikian, mayoritas responden adalah pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan yang berpendidikan Strata-1.

4.1.2.4 Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 10 Tahun	19	29,24%
2	11– 20 Tahun	36	55,38%
3	> 20 Tahun	10	15,38%
TOTAL		65	100%

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.4, responden terbagi ke dalam tiga kelompok masa kerja, yaitu 19 orang (29,24%) dengan masa kerja kurang dari sepuluh tahun, 36 orang (55,38%) dengan masa kerja antara sebelas hingga dua puluh tahun, dan 10 orang (15,38%) dengan masa kerja lebih dari dua puluh tahun. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai responden di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan memiliki masa kerja antara sebelas hingga dua puluh tahun.

4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z), Gaya Kepemimpinan (X1), dan Lingkungan Kerja (X2). Penulis akan memberikan alternatif jawaban kepada setiap responden untuk setiap item pernyataan pada uraian pernyataan.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Jawaban Kinerja Karyawan (Y)											
Pert	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	49.23	30	46.15	0	0	1	1.53	2	3.07	65	100
2	26	40	36	55.38	0	0	0	0	3	4.62	65	100
3	30	46.15	32	49.23	0	0	0	0	3	4.62	65	100
4	29	44.62	33	50.77	0	0	0	0	3	4.62	65	100
5	41	63.08	20	30.77	0	0	0	0	4	6.15	65	100
6	29	44.62	33	50.77	0	0	0	0	3	4.61	65	100
7	32	49.23	30	46.15	0	0	0	0	3	4.62	65	100
8	30	46.15	32	49.23	0	0	0	0	3	4.62	65	100
9	32	49.23	30	46.15	0	0	0	0	3	4.62	65	100
10	36	55.38	26	40	0	0	0	0	3	4.62	65	100

Sumber : Data Diolah, 2025

4.1.3.2 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No	Jawaban Kepuasan Kerja (Z)											
Pert	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	41.54	26	40	9	13.84	0	0	3	4.62	65	100
2	19	29.23	29	44.61	14	21.54	0	0	3	4.62	65	100

3	18	27.69	22	33.84	13	20	8	12.30	4	6.15	65	100
4	18	27.69	30	46.15	13	20	0	0	4	6.15	65	100
5	23	35.38	27	41.53	10	15.38	2	3.07	3	4.62	65	100
6	34	52.30	20	30.77	8	12.31	0	0	3	4.62	65	100
7	32	49.23	20	30.77	7	10.76	3	4.62	3	4.62	65	100
8	21	32.30	29	44.61	9	13.84	3	4.62	3	4.62	65	100
9	10	15.38	39	60	12	18.46	1	1.54	3	4.62	65	100
10	23	35.38	29	44.61	10	15.38	0	0	3	4.62	65	100

Sumber : Data Diolah, 2025

4.1.3.3 Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja (X1)

No	Jawaban Kepuasan Kerja (X1)											
Pert	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	49.23	13	20	17	26.15	0	0	3	4.62	65	100
2	29	44.61	22	33.84	9	13.84	0	0	5	7.69	65	100
3	37	56.92	17	26.15	8	12.30	0	0	3	4.62	65	100
4	37	56.92	15	23.07	9	13.84	0	0	4	6.15	65	100
5	30	46.15	22	33.84	10	15.38	0	0	3	4.62	65	100
6	26	40	25	38.46	11	16.92	0	0	3	4.62	65	100
7	30	46.15	22	33.84	9	13.84	0	0	4	6.15	65	100
8	28	43.07	25	38.46	9	13.84	0	0	3	4.62	65	100
9	28	43.07	28	43.07	5	7.69	0	0	4	6.15	65	100
10	28	43.07	21	32.30	13	20	0	0	3	4.62	65	100

Sumber : Data diolah, 2025

4.1.3.4 Variabel Lingkungan Kerja (X2)

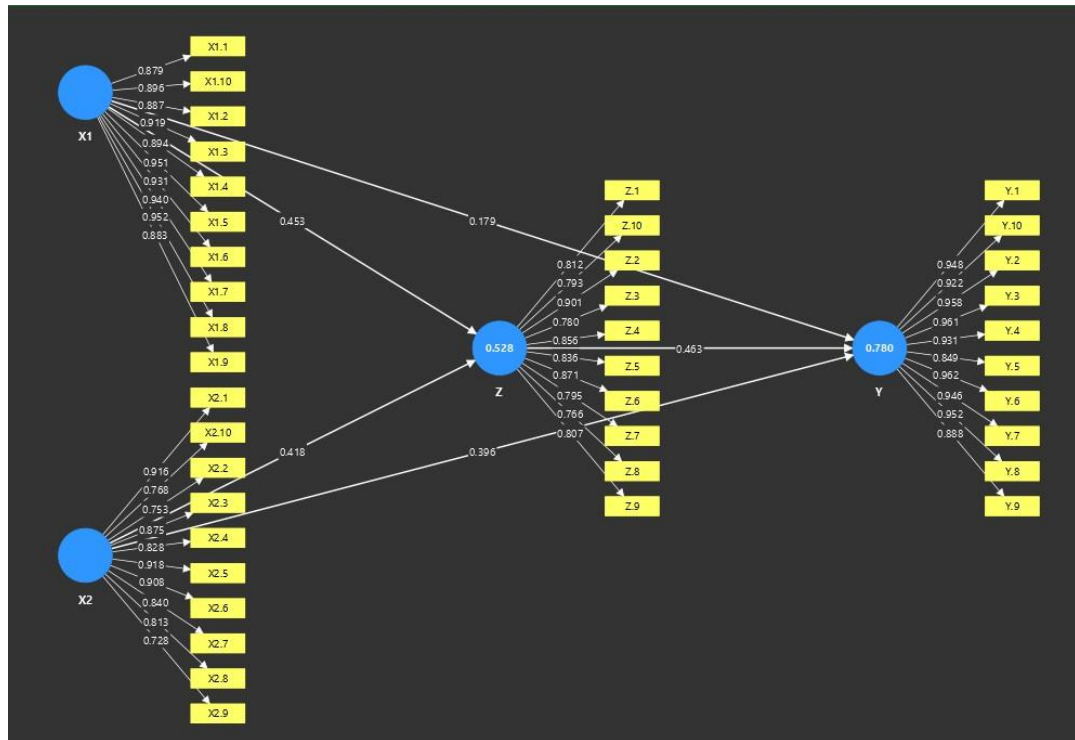
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No	Jawaban Kepuasan Kerja (X2)											
Pert	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	49.23	20	30.76	11	16.92	0	0	2	3.07	65	100
2	35	53.84	11	16.92	16	24.61	0	0	3	4.62	65	100
3	34	52.30	11	16.92	18	27.69	0	0	2	3.07	65	100
4	32	49.23	17	26.15	14	21.53	0	0	2	3.07	65	100
5	28	43.07	26	40	9	13.84	0	0	2	3.07	65	100
6	29	44.61	20	30.76	14	21.53	0	0	2	3.07	65	100
7	30	46.15	23	35.38	10	15.38	0	0	2	3.07	65	100
8	27	41.53	27	41.53	9	13.84	0	0	2	3.07	65	100
9	16	24.61	38	58.46	9	13.84	0	0	2	3.07	65	100
10	25	38.46	26	40	12	18.46	0	0	2	3.07	65	100

4.1.4 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.1.4.1 Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk menilai tingkat korelasi positif antara suatu pengukuran dengan ukuran alternatif yang merepresentasikan konstruk yang sama. Penilaian dilakukan melalui pemeriksaan nilai outer loading guna menentukan validitas indikator pada suatu variabel konstruk. Suatu indikator dikategorikan valid apabila nilai outer loading-nya melebihi 0,4 (Hair Jr et al., 2017).



Gambar 4.1 Pengujian Validitas

Sumber : SmartPLS 4

Tabel 4.9 Validitas Konvergen

	X1 Gaya Kepemimpin an	X2 Lingkungan Kerja	Y Kinerja Karyawa n	Z Kepuasan Kerja
X1.1	0.879			
X1.2	0.887			
X1.3	0.919			
X1.4	0.894			
X1.5	0.951			
X1.6	0.931			
X1.7	0.940			
X1.8	0.952			

X1.9	0.883			
X1.10	0.896			
X2.1		0.916		
X2.2		0.753		
X2.3		0.875		
X2.4		0.828		
X2.5		0.918		
X2.6		0.908		
X2.7		0.840		
X2.8		0.813		
X2.9		0.728		
X2.10		0.768		
Y.1			0.948	
Y.2			0.958	
Y.3			0.961	
Y.4			0.931	
Y.5			0.849	
Y.6			0.962	
Y.7			0.946	
Y.8			0.952	
Y.9			0.888	
Y.10			0.922	
Z.1				0.812
Z.2				0.901
Z.3				0.780
Z.4				0.856
Z.5				0.836
Z.6				0.871

Z.7				0.795
Z.8				0.766
Z.9				0.807
Z.10				0.793

Sumber : SmartPLS 4, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai outer loading sebesar 0,4 atau lebih, sehingga seluruh indikatornya dinyatakan valid.
2. Nilai outer loading pada variabel Lingkungan Kerja melebihi 0,4, yang menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel tersebut valid.
3. Seluruh indikator pada variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid karena memiliki nilai outer loading di atas 0,4.
4. Variabel Kepuasan Kerja juga memiliki nilai outer loading yang melebihi 0,4, sehingga semua indikatornya dianggap valid.

4.1.4.2 Analisis Konsistensi Internal

Reliabilitas yang mengukur tingkat konsistensi hasil antar item dalam instrumen yang sama dikenal sebagai analisis konsistensi internal. Uji konsistensi internal dilakukan dengan menggunakan nilai reliabilitas komposit, di mana suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai reliabilitas kompositnya melebihi 0,600 (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.10 Analisis Konsistensi Internal

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)

X1 Gaya Kepemimpinan	0.978	0.981	0.981	0.835
X2 Lingkungan Kerja	0.952	0.955	0.959	0.701
Y Kinerja Karyawan	0.983	0.984	0.985	0.869
Z Kepuasan Kerja	0.947	0.948	0.954	0.677

Sumber : Smart PLS 5, 2025

Berdasarkan hasil analisis konsistensi internal pada tabel di atas, diperoleh bahwa:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,981, yang melebihi kriteria 0,600, sehingga dinyatakan reliabel.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) memperoleh nilai reliabilitas komposit sebesar 0,959, lebih tinggi dari batas minimum 0,600, sehingga dinyatakan reliabel.
3. Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,985, melampaui ambang 0,600, sehingga dinyatakan reliabel.
4. Variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,954, yang berada di atas kriteria 0,600, sehingga juga dinyatakan reliabel.

4.1.4.3 Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan merupakan proses untuk menilai sejauh mana suatu indikator pada variabel konstruk memiliki keabsahan pengukuran. Secara khusus, nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlation* (HTMT) yang berada di bawah 0,90 menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki validitas diskriminan yang dapat diterima atau dinyatakan valid (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.11 Validitas Diskriminan

	X1 Gaya Kepemimpinan	X2 Lingkungan Kerja	Y Kinerja Karyawan	Z Kepuasan Kerja
X1 Gaya Kepemimpinan				
X2 Lingkungan Kerja	0.399			
Y Kinerja Karyawan	0.624	0.768		
Z Kepuasan Kerja	0.633	0.627	0.836	

Sumber : Smart PLS 4, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, hasil pengujian *Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlation* (HTMT) menunjukkan bahwa:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai korelasi HTMT dengan Lingkungan Kerja sebesar 0,399, dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,624, dan dengan Kepuasan Kerja sebesar 0,633. Seluruh nilai tersebut berada di bawah batas 0,900, sehingga korelasi Gaya Kepemimpinan dengan variabel-variabel tersebut dinyatakan valid.
2. Variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai korelasi HTMT dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,768 dan dengan Kepuasan Kerja sebesar 0,627. Kedua nilai ini lebih rendah dari ambang 0,900, sehingga dinyatakan valid.
3. Variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai korelasi HTMT terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,836, yang juga berada di bawah batas 0,900, sehingga dinyatakan valid.

4.1.4.4 Uji Kolinearitas (*Colinearity*)

Uji kolinearitas dilakukan untuk menilai tingkat kekuatan korelasi antar variabel laten atau konstruk. Korelasi yang terlalu tinggi dapat menimbulkan permasalahan metodologis pada model, karena berpotensi memengaruhi estimasi signifikansi statistik. Permasalahan ini dikenal dengan istilah collinearity. Analisis dilakukan menggunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF) (Hair Jr et al., 2017). Suatu model dikatakan mengalami kolinearitas apabila nilai VIF melebihi 5,00, sedangkan jika nilai VIF berada di bawah 5,00, maka kolinearitas tidak menjadi masalah (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.12 Uji Kolinearitas

	X1 Gaya Kepemimpinan	X2 Lingkungan Kerja	Y Kinerja Karyawan	Z. Kepuasan Kerja
X1 Gaya Kepemimpinan			1.618	1.182
X2 Lingkungan Kerja			1.552	1.182
Y Kinerja Karyawan				
Z Kepuasan Kerja			2.121	

Sumber : Smart PLS 4, 2025

Berdasarkan data di atas, hasil pengujian Variance Inflation Factor (VIF) dapat diuraikan sebagai berikut:

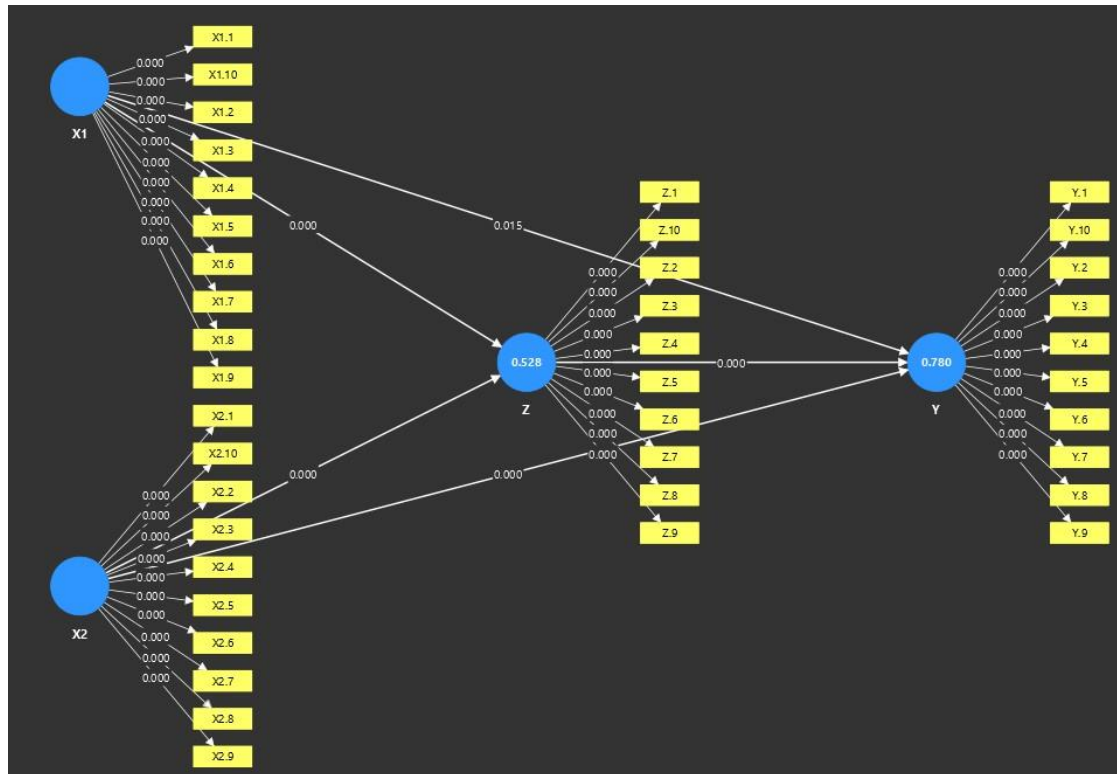
1. Nilai VIF untuk korelasi antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan sebesar 1,618 ($< 5,00$), sehingga tidak terdapat masalah kolinearitas.

2. Nilai VIF untuk korelasi antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan sebesar 1,552 ($< 5,00$), sehingga tidak terdapat masalah kolinearitas.
3. Nilai VIF untuk korelasi antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja sebesar 1,182 ($< 5,00$), sehingga tidak terdapat masalah kolinearitas.
4. Nilai VIF untuk korelasi antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja sebesar 1,182 ($< 5,00$), sehingga tidak terdapat masalah kolinearitas.
5. Nilai VIF untuk korelasi antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan sebesar 2,121 ($< 5,00$), sehingga tidak terdapat masalah kolinearitas.

Dengan demikian, model struktural yang digunakan menunjukkan bahwa seluruh korelasi antar variabel bebas dari permasalahan kolinearitas, sebagaimana tercermin pada nilai-nilai VIF di atas.

4.1.5 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian ini dilakukan melalui dua tahapan, yakni pengujian hipotesis pengaruh langsung dan pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung. Nilai koefisien jalur yang digunakan dalam pengujian hipotesis tersebut ditampilkan pada gambar berikut.



Gambar 4.2 Analisis Model Struktural

Sumber : Smart PLS 4

4.1.5.1 Pengujian Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk menguji secara langsung dugaan hubungan antara suatu variabel dengan variabel lainnya tanpa melibatkan variabel perantara. Secara rinci:

- Koefisien jalur bernilai positif mengindikasikan bahwa peningkatan suatu variabel diikuti oleh peningkatan variabel lainnya.
- Koefisien jalur bernilai negatif menunjukkan bahwa kenaikan suatu variabel diiringi dengan penurunan variabel lainnya (Hair Jr. et al., 2017).

Adapun pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- Apabila nilai probabilitas (P-Value) < Alpha (0,05), maka H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel yang diuji.

- b. Apabila nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05), maka H_0 diterima, yang berarti pengaruh antara variabel yang diuji tidak signifikan

Tabel 4.13 Hipotesis Pengaruh Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1 Gaya Kepemimpinan -> Y Kinerja Karyawan	0.179	0.183	0.074	2.425	0.015
X1 Gaya Kepemimpinan -> Z Kepuasan Kerja	0.453	0.461	0.090	5.043	0.000
X2 Lingkungan Kerja -> Y Kinerja Karyawan	0.396	0.400	0.094	4.228	0.000
X2 Lingkungan Kerja -> Z Kinerja Karyawan	0.418	0.392	0.107	3.901	0.000
Z Kepuasan Kerja -> Y Kinerja Karyawan	0.463	0.448	0.117	3.973	0.000

Sumber : Smart PLS 4, 2025

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, diperoleh temuan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh langsung positif terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,179 dan P-Value sebesar 0,015. Karena nilai P-Value lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa pengaruh tersebut signifikan.
2. Gaya Kepemimpinan juga berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja, dengan koefisien jalur sebesar 0,453 dan P-Value sebesar

0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan.

3. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh langsung positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan koefisien jalur sebesar 0,396 dan P-Value sebesar 0,000. Karena nilai P-Value $< 0,05$, pengaruh ini dinyatakan signifikan.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja, dengan koefisien jalur sebesar 0,418 dan P-Value sebesar 0,000, yang berada di bawah ambang signifikansi 0,05. Dengan demikian, pengaruh ini signifikan.
5. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh langsung positif terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,463 dan P-Value sebesar 0,000. Karena P-Value lebih kecil dari 0,05, maka pengaruh tersebut signifikan."

4.1.5.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk menguji dugaan adanya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain melalui variabel perantara.

1. Suatu hubungan dinyatakan sebagai pengaruh tidak langsung apabila nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan nilai koefisien pengaruh langsung.
2. Sebaliknya, apabila nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih kecil daripada koefisien pengaruh langsung, maka variabel perantara tersebut tidak berperan dalam memediasi hubungan antara kedua variabel (Hair Jr. et al., 2017)

Tabel 4.14 Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata- rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDE V)	T Statistik (O/STDE V)	P Values
X1 Gaya Kepemimpinan -> Z Kepuasan Kerja - > Kinerja Karyawan	0.210	0.208	0.073	2.858	0.004
X2 Lingkungan Kerja -> Z Kepuasan Kerja > Y Kinerja Karyawan	0.193	0.175	0.065	2.977	0.000

Sumber : Smart PLS 4

Berdasarkan data pada tabel di atas, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh tidak langsung positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,210 dan P-Value sebesar 0,004. Karena nilai P-Value < 0,05, dapat disimpulkan bahwa pengaruh tersebut signifikan.
2. Lingkungan Kerja memberikan pengaruh tidak langsung positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening, dengan koefisien jalur sebesar 0,193 dan P-Value sebesar 0,000. Mengingat nilai P-Value < 0,05, dapat disimpulkan bahwa pengaruh tersebut signifikan."

4.1.5.3 Koefisien Determinasi (R-Square)

Tingkat akurasi prediksi suatu variabel diukur melalui Koefisien Determinasi (R Square), yang digunakan untuk menilai sejauh mana perubahan pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh perubahan pada variabel independen dalam suatu model jalur (Hair Jr. et al., 2017).

1. Model PLS dengan nilai R Square sebesar 0,75 dikategorikan kuat.
 2. Model PLS dengan nilai R Square sebesar 0,50 dikategorikan moderat.
 3. Model PLS dengan nilai R Square sebesar 0,25 dikategorikan lemah
- (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4.15 Koefisien Determinasi

	R Square	Adjusted R Square
Y Kinerja Karyawan	0.780	0.770
Z Kepuasan Kerja	0.528	0.515

Sumber : Smart PLS 4, 2025

Hasil pada tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai sebesar 0,780, yang setara dengan kontribusi sebesar 78%. Nilai ini mengindikasikan bahwa model PLS berada pada kategori kuat. Sementara itu, pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai sebesar 0,528 atau 52,8%, yang termasuk kategori moderat.

Dengan demikian, terdapat 22% variabilitas Kinerja Pegawai yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti gaji, insentif, kompensasi, dan

variabel sejenis. Adapun 41,2% variabilitas Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh faktor lain, misalnya beban kerja dan variabel lainnya.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bukti bahwa kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan yang berasal dari gaya kepemimpinan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan , maka hipotesis pertama “diterima”. Hasil penelitian ini menjadi salah satu bukti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat memengaruhi kinerja karyawan atau bawahan. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi yang ada. Jika metode kepemimpinan yang diterapkan tepat dan benar, maka akan semakin memudahkan nya pencapaian tujuan organisasi maupun individu secara optimal dan efisien. Sebaliknya, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak tepat atau tidak sesuai dengan situasi yang di hadapi dalam suatu organisasi maka pencapaian tujuan organisasinya pun akan menjadi lebih sulit(Sutikno, 2016). Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hakim, 2022) dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya*

Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pegawai."

yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, baik secara independen maupun melalui mediasi kepuasan kerja. Dalam konteks tersebut, kepemimpinan yang mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan emosional, serta keterlibatan dalam pengambilan keputusan, mampu meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Beberapa jurnal yang menunjukkan hasil penelitian yang sama di antaranya :

- Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada SMA Negeri 1 Pagak Kabupaten Malang (2023)
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor (2025)
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Pertahanan RI (2024)
- Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Mempengaruhi Kinerja Pegawai (2021)
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kecamatan Luahagundre Maniamolo (2022)

Pada Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan sendiri berdasarkan fakta lapangan nya, kepemimpinan di KSOP Belawan ditunjukkan melalui berbagai kegiatan koordinatif lintas instansi dan upaya peningkatan kualitas pelayanan publik. Selain itu, pimpinan KSOP Belawan juga aktif menjalin kolaborasi dengan pihak eksternal, seperti TNI AL, Polairud, dan Pelindo, dalam menjaga keselamatan pelayaran dan memperlancar arus logistik. Kepemimpinan yang mampu membangun koordinasi lintas lembaga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Fakta lain yang mendukung temuan ini adalah pengakuan dari pihak eksternal atas kinerja KSOP Belawan, di mana instansi tersebut pernah menerima apresiasi dari PT PelnI atas kontribusi dan pelayanan optimal di Pelabuhan Belawan. Selain itu, penelitian serupa oleh Purba dan Sihombing (2022) juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Kesamaan hasil ini memperkuat bukti empiris bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan kerja pegawai di KSOP Belawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan kinerja karyawan, dan perlu menjadi perhatian utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di berbagai organisasi.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Penelitian, diperoleh bukti bahwa kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan yang berasal dari lingkungan kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,396 (positif) dengan nilai P-Value

0,000, yang berada di bawah ambang signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan, maka hipotesis kedua “diterima”. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang positif dan kinerja yang optimal saling memperkuat untuk membangun perusahaan yang sukses. Keduanya saling terkait erat, di mana atmosfer kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk meraih hasil terbaik dalam pekerjaan mereka (Nasution et al., 2024).

Lingkungan kerja yang baik umumnya mencakup berbagai aspek, seperti kondisi fisik tempat kerja, hubungan interpersonal yang harmonis, dukungan dari atasan dan rekan kerja, serta fasilitas dan sumber daya yang memadai. Faktor-faktor tersebut mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif dan efisien.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (HASYIM, 2023) yang berjudul “*Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat dprd kota medan*” pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan, yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja bersama gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitiannya, Hasyim juga menekankan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu variabel utama yang mendukung pencapaian kinerja pegawai, karena lingkungan kerja yang kondusif memperkuat dukungan psikologis dan fisik karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Adapun beberapa jurnal yang menunjukkan hasil penelitian yang sejalan ialah sebagai berikut :

- Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai oleh Sabilila & Wahyuni (2022)
- Pengaruh Displin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Jurang Mangu Barat Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan oleh Alwi & Amalya (2021)
- Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam oleh Utama, Mico, Feriyansyah (2022)
- Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai oleh Purnomo, Miryati & Suyono (2024)
- Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jakarta Barat oleh Indirawati & Rovita (2024)

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan selama penelitian, kondisi lingkungan kerja di Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan menunjukkan kesesuaian dengan hasil analisis statistik yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara umum, lingkungan kerja fisik di kantor ini sudah cukup baik dan mendukung pelaksanaan tugas pegawai. Ruang kerja telah dilengkapi dengan fasilitas yang memadai seperti pendingin ruangan, peralatan komputer, jaringan internet, serta pencahayaan yang baik, sehingga mendukung kenyamanan dan efektivitas kerja. Dari sisi lingkungan kerja non-fisik, hubungan antarpegawai

di lingkungan kantor ini terjalin dengan harmonis. lingkungan kerja yang kondusif ini membuat pegawai dapat bekerja secara efisien dan produktif, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan, khususnya dalam mendukung kelancaran kegiatan pelayanan kepelabuhanan di wilayah kerja Belawan. Dengan demikian, berdasarkan hasil observasi dan data empiris, dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja di Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan memang telah berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

4.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil Penelitian, diperoleh bukti bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang berasal dari gaya kepemimpinan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,453 (positif) dengan nilai P-Value 0,000, yang berada di bawah ambang signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan, maka hipotesis ketiga “diterima”.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan dalam organisasi, maka tingkat kepuasan kerja pegawai juga cenderung semakin tinggi. Gaya kepemimpinan yang dimaksud dapat mencakup sikap terbuka pimpinan terhadap masukan, pemberian arahan yang jelas, pemberdayaan pegawai, pemberian penghargaan atas kinerja, dan kemampuan untuk memotivasi tim secara positif. Kepemimpinan yang bersifat suportif dan partisipatif akan mendorong pegawai merasa lebih dihargai dan

diperhatikan, yang pada akhirnya meningkatkan kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian (Herawati & Ranteallo2, 2020) dalam kajiannya berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT JMS Jakarta*”. Meskipun fokus penelitian mereka adalah pada gaya kepemimpinan, temuan mereka menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah variabel penting yang terbentuk dari lingkungan kerja dan kepemimpinan yang baik. Kepuasan kerja tersebut, pada akhirnya, berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Beberapa jurnal yang memiliki hasil sama dan mendukung hasil penelitian ini sebagai berikut :

- Sutanto, E. M., & Kurniawan, M. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk Cabang Darmo Surabaya.
- Lestari, R. D., & Riani, A. L. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.
- Setiawan, H., & Sutrisno, E. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.
- Wijaya, H., & Fahmi, I. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT Pelindo I (Persero) Cabang Belawan.

- Suryani, N. P., & Sukartha, I. M. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Bali.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara selama penelitian, kondisi di Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan menunjukkan adanya penerapan gaya kepemimpinan yang efektif dan berorientasi pada pemberdayaan pegawai, yang selaras dengan hasil analisis statistik bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dalam aspek penghargaan dan motivasi, pimpinan memberikan apresiasi terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan prestasi atau mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu. Bentuk penghargaan tersebut bisa berupa pujian langsung, rekomendasi kenaikan jabatan, maupun pemberian tanggung jawab yang lebih besar sesuai kompetensi. Kepuasan kerja pegawai juga tercermin dari tingkat loyalitas dan semangat kerja yang tinggi. Dukungan moral dan arahan yang jelas dari pimpinan dalam menangani kegiatan operasional di pelabuhan membuat pegawai merasa pekerjaan mereka memiliki makna dan kontribusi nyata terhadap kelancaran kegiatan maritim nasional. Rasa bangga dan tanggung jawab ini memperkuat kepuasan kerja secara psikologis.

Dengan demikian, hasil temuan di lapangan memperkuat hasil penelitian yang menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang komunikatif, mendukung, dan partisipatif di Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan terbukti menciptakan suasana kerja yang nyaman, harmonis, dan penuh penghargaan, yang pada

akhirnya meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis ketiga dinyatakan diterima secara empiris dan kontekstual berdasarkan kondisi nyata di lapangan.

4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil Penelitian, diperoleh bukti bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang berasal dari lingkungan kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,418 (positif) dengan nilai P-Value 0,000, yang berada di bawah ambang signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya ialah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan , maka hipotesis keempat “diterima”.

Kepuasan Kerja juga sangat penting dalam suatu lembaga untuk mewujudkan tujuan lembaga tersebut, komitmen dapat terwujud apabila individu dalam organisasi melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena untuk tercapainya tujuan organisasi adalah hasil kerja. Semua anggota organisasi yang bersifat kolektif (Jufrizen et al., 2021). Lingkungan kerja yang dimaksud mencakup aspek fisik (kebersihan, kenyamanan, pencahayaan, suhu, tata ruang), serta aspek nonfisik (hubungan antarpegawai, komunikasi, dan suasana kerja). Ketika karyawan merasa bahwa lingkungan kerjanya mendukung secara fisik maupun psikologis, maka mereka akan merasa lebih dihargai, aman, dan termotivasi untuk bekerja. Hal ini menciptakan kepuasan kerja, yaitu perasaan positif terhadap pekerjaan dan situasi kerja secara keseluruhan.

Pada tempat penelitian yang di lakukan, di simpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dalam prakteknya hal ini dapat di lihat dari hasil kinerja Perusahaan yang stabil dan lama masa jabatan karyawan yang bertahan di Perusahaan.

Temuan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Soebagiyo et al., 2021) dalam studi mereka berjudul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Politeknik Negeri Batam."* Penelitian tersebut juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Mereka menekankan bahwa lingkungan kerja yang mendukung mampu meningkatkan semangat kerja dan loyalitas, serta menurunkan stres kerja yang dapat menurunkan kepuasan.

Adapun temuan lainnya yang mendukung hasil penelitian ini ialah :

- Sari, D. P., & Hidayat, R. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Palembang.
- Putri, A. M., & Sudibya, G. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Denpasar.
- Nuraini, S., & Rahmawati, D. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sinar Mas Agro Resources and Technology Tbk Medan.
- Rahmadani, F., & Nurkholis, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Surakarta.

- Handayani, L., & Wahyuni, E. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT Pelindo Multi Terminal Cabang Belawan. *Jurnal Administrasi dan Bisnis Indonesia*, 12(1), 45–56.

Hasil observasi dan wawancara di Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan menunjukkan bahwa lingkungan kerja di instansi ini telah dikelola dengan cukup baik. Ruang kerja tertata rapi dan bersih, fasilitas kantor seperti pendingin ruangan, pencahayaan, serta peralatan kerja dalam kondisi baik dan terpelihara. Selain itu, hubungan antarpegawai juga terjalin dengan harmonis, terlihat dari adanya kerja sama yang solid antarbagian, serta komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan staf. Pimpinan kantor juga dikenal responsif terhadap kebutuhan pegawai dan menciptakan suasana kerja yang nyaman dengan memberikan dukungan moral serta apresiasi terhadap hasil kerja. Faktor-faktor tersebut secara nyata mendorong munculnya rasa betah dan kepuasan dalam bekerja, terlihat dari tingkat kehadiran yang tinggi dan rendahnya tingkat pergantian pegawai. Dengan demikian, kondisi lapangan ini mendukung hasil penelitian bahwa lingkungan kerja yang baik memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai.

4.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Penelitian, diperoleh bukti bahwa kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan yang berasal dari kepuasan kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,463 (positif) dengan nilai P-Value 0,000, yang berada di bawah ambang signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Nilai koefisien yang positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja

yang mereka tunjukkan. Maka dari itu dapat di simpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada kantor kesyahbandaaran dan otoritas Pelabuhan utama belawan, maka hipotesis kelima “diterima”.

Temuan ini memberikan bukti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Kepuasan kerja yaitu kesenangan yang ditunjukkan oleh karyawan pada saat ia mengerjakan pekerjaannya yang di mana perasaan senang tersebut timbul atas unsur-unsur tertentu yang lebih mengarah pada individual (Hakim et al., 2023). Morse dalam Panggabean (2004) mengemukakan bahwa pada dasarnya, kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh. Orang yang paling tidak merasa puas adalah mereka yang mempunyai keinginan paling banyak, tetapi mendapat yang paling sedikit. Sedangkan yang paling merasa puas adalah orang yang menginginkan banyak dan mendapatkannya.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Paparang et al., 2021) dalam studi berjudul *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Pos Indonesia di Manado*. Penelitian tersebut juga menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dikategorikan sebagai salah satu faktor strategis yang perlu diperhatikan oleh organisasi untuk mendorong peningkatan kinerja sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Adapun jurnal pendukung yang sejalan lainnya sebagai berikut :

- Sari, M., & Putra, I. G. N. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo I Cabang Belawan.

- Yunita, R., & Rahmadani, D. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pertamina (Persero) Medan.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. (2021). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.
- Sukmawati, N., & Andayani, S. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
- Rizal, M., & Fadilah, N. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Multi Terminal Belawan.

Hasil observasi di Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan memperlihatkan bahwa sebagian besar pegawai menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini tercermin dari disiplin kehadiran yang baik, antusiasme dalam menjalankan tugas, serta komunikasi yang harmonis antara pimpinan dan bawahan. Pimpinan kantor juga memberikan penghargaan terhadap kinerja pegawai berprestasi, baik dalam bentuk apresiasi verbal, rekomendasi jabatan, maupun insentif kinerja.

Pegawai juga diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi, yang membantu mereka meningkatkan kemampuan teknis maupun manajerial. Faktor-faktor ini berkontribusi terhadap rasa puas dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja pegawai di instansi tersebut. Dengan demikian, kondisi lapangan ini mendukung hasil penelitian bahwa kepuasan kerja yang tinggi secara nyata meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

4.2.6 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dengan koefisien jalur sebesar 0,210 (positif) dan nilai P sebesar 0,004, yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05 ($0,004 < 0,05$). Artinya, kepuasan kerja memainkan peran mediasi yang penting dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Dengan itu dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada kantor kesyahbandaaran dan otoritas Pelabuhan utama belawan, maka hipotesis keenam “diterima”.

Semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka.

Temuan ini juga menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di pada kantor kesyahbandaaran dan otoritas Pelabuhan utama belawan dapat memengaruhi kinerja pegawai secara tidak langsung dengan cara meningkatkan kepuasan kerja terlebih dahulu. Artinya, pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, memperhatikan kebutuhan bawahannya, membangun komunikasi yang terbuka, dan memberikan apresiasi terhadap kinerja pegawai, akan menciptakan rasa puas dalam diri pegawai. Kepuasan kerja tersebut kemudian mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih optimal, penuh semangat, dan bertanggung jawab, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tanjung, 2025) dalam studi berjudul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara*. Penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran mediasi yang signifikan dalam memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dan responsif terhadap kebutuhan karyawan guna meningkatkan kepuasan kerja dan, secara tidak langsung, kinerja karyawan secara keseluruhan.

Jurnal Pendukung sejalan lainnya :

- Haryono, T., & Triyono, A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero).
- Rahmawati, N., & Santoso, I. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
- Nasution, D., & Lubis, J. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Otoritas Pelabuhan Belawan.
- Putri, F. M., & Suryani, E. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT PELINDO Multi Terminal Medan.

- Sitorus, A., & Jufrizen, J. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hasil observasi di Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan, dapat dilihat bahwa pola kepemimpinan yang diterapkan cenderung partisipatif dan suportif. pimpinan aktif memberikan motivasi dan penghargaan atas capaian kerja yang baik, serta menjaga hubungan interpersonal yang harmonis dengan seluruh staf. Sikap tersebut menumbuhkan rasa dihargai dan diakui di kalangan pegawai, sehingga menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi.

Pegawai yang merasa puas menunjukkan perilaku kerja positif seperti ketepatan waktu, inisiatif tinggi, serta komitmen terhadap penyelesaian tugas. Kondisi ini berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja individu dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, kondisi faktual di lapangan memperkuat hasil penelitian bahwa kepuasan kerja secara nyata menjadi faktor mediasi dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai.

4.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dengan koefisien jalur sebesar 0,193 (positif) dan nilai P sebesar 0,000, yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada kantor

kesyahbandaaran dan otoritas Pelabuhan utama belawan, maka hipotesis ketujuh “diterima”.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja menjadi jalur penting yang memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen yang terdapat pada kantor kesyahbandaaran dan otoritas Pelabuhan utama belawan telah menyediakan fasilitas yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja sehingga dapat menekan keluhan yang di terima dan memenuhi kepuasan kerja karyawan.

Hasil ini konsisten dengan temuan dalam penelitian (Jopanda, 2021) dalam studi berjudul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Dalam penelitian tersebut, dijelaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik serta memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Beberapa penelitian yang sejalan dengan hasil penelitian ini sebagai berikut :

- Jopanda, R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

- Siregar, D., & Nasution, F. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Pelindo I (Persero) Medan.
- Yuliana, A., & Hidayat, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
- Wibowo, S., & Sari, M. (2022). Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Fitria, R., & Syahputra, D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Pelindo Multi Terminal Belawan.

Hasil observasi di Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan memperlihatkan bahwa lingkungan kerja di instansi tersebut telah dikelola dengan cukup baik dan mendukung produktivitas pegawai. Secara fisik, ruang kerja bersih, tertata rapi, memiliki pencahayaan dan sirkulasi udara yang baik, serta fasilitas kerja yang memadai seperti komputer, jaringan internet, dan ruang istirahat.

Secara nonfisik, suasana kerja juga kondusif — hubungan antara pimpinan dan bawahan berjalan harmonis, komunikasi terbuka, serta terdapat rasa saling menghargai dan kerja sama yang solid antarpegawai.

Pihak manajemen juga aktif dalam menyediakan fasilitas dan sarana kerja yang menunjang kenyamanan pegawai, seperti area istirahat, fasilitas ibadah, serta pelatihan peningkatan kompetensi kerja. Pegawai yang merasa puas menunjukkan kinerja yang lebih stabil, kedisiplinan tinggi, dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Dengan demikian, fakta lapangan ini memperkuat hasil penelitian

bahwa lingkungan kerja yang baik mendorong peningkatan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di instansi tersebut.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
4. Lingkungan Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
6. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
7. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui
8. Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil Kesimpulan yang diperoleh, Adapun saran yang dapat penulis berikan ialah sebagai berikut :

1. Pimpinan di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan diharapkan dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif, komunikatif, dan suportif. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan kepemimpinan, pembinaan rutin, dan pemberian ruang bagi karyawan untuk menyampaikan ide atau masukan.
2. Manajemen perlu memastikan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung produktivitas, baik dari segi fasilitas fisik seperti pencahayaan, ventilasi, dan peralatan kerja, maupun aspek nonfisik seperti hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang lancar, dan budaya kerja positif.
3. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan bagi kinerja yang baik, penetapan sistem kompensasi dan insentif yang adil, pemberian kesempatan pengembangan karier, serta penyesuaian beban kerja agar proporsional.
4. Mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel yang memediasi pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan sebaiknya menjadikan kepuasan kerja sebagai salah satu indikator utama dalam penilaian dan pengembangan SDM.
5. Perusahaan diharapkan memperhatikan kebutuhan dan kenyamanan para karyawan dengan memenuhi segala yang di butuhkan karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

6. Mendengarkan pendapat dan keluhan karyawan dalam masa kerja dapat dijadikan sebagai bentuk komunikasi antar pemimpin dengan karyawan yang mana dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam prosesnya.
7. Perusahaan di harapkan daapat memberikan kesempatan yang adil dan secara merata terkait promosi atau peluang jenjang karir para karyawan serta lingkungan dan fasilitas yang juga adil bagi seluruh karyawan di setiap divisi yang ada di Perusahaan.

5.3 Keterbatasan penulis

1. Penelitian hanya berfokus pada kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, sedangkan masih banyak faktor- faktor permasalahan lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya dilakukan dengan metode survey melalui kuesioner sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, dimana responden bisa saja tidak jujur dalam responnya.
3. Adanya keterbatasan penelitian ini dalam memperoleh sampel, jumlah responden hanya 65 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustin, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2). <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9081>
- Moh alfian & Adam (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEHKEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi Penelitian Pada PT Bank Pembangu. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 8(1).
- Fillipo, F., Yusianto, Y., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Auto Prima Jaya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1). <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17172>
- Hakim, A. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA LAYANAN PENDIDIKAN TINGGI WILAYAH I SUMATERA UTARA YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PEGAWAI.*
- Hakim, A., Effendy, S., & Tanjung, H. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pegawai.* 6(5), 22–33.
- HASYIM, M. R. (2023). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat dprd kota medan.*
- Herawati, N., & Ranteallo2, A. T. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt jms jakarta.* 01(10), 1–14.
- Jopanda, H. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Manajemen*, 6(1). <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i1.164>
- Mattayang, B. (2019). TIPE DAN GAYA KEPEMIMPINAN: SUATU TINJAUAN TEORITIS. *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2). <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>

- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(2), 170–183.
- Nasution, K. H., Pasaribu, F., & Sabrina, R. (2024). *PENGARUH LINGKUNGANKERJA DAN JOB EMBEDDEDNESS TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. MEDAN JAYA PANGAN MUTU*. 5(1), 354–360.
- Ni Wayan Mega Sari Apri Yani. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *International Journal of Social Science and Business*, 3(1).
- Novriani Gultom, H., & Nurmayasroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198.
<https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Nurhalizah, M. (2023). *Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Walikota Medan*. 3(1), 119–134.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2).
- Rialdiansyah Rahardhika Latif. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENINGDI PRIMA SR HOTEL & CONVENTION YOGYAKARTA. *اقتصاد*, 2002(1).
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1).
- Soebagiyo, S., Riany, Y. E., & Rosita, T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Politeknik Negeri Batam. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(5).
<https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i5.2743>
- Sutikno, M. S. (2016). Pemimpin dan Kepemimpinan. In *Pemimpin dan Kepemimpinan*.

- Tamengkel, L. F., & Punuindoong, A. Y. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT . AKR Land Wenang Golf Manado*. 2(5), 428–432.
- Tanjung, M. K. D. (2025). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA*.
- Trisnawati, A., Prasetyo, S., Sutarman, A., & Habibie, P. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 50–58.
- Veithzal, Rivai, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, Raja Wali Pres: Jakarta
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Andreas, Lako. (2004). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*, Yogyakarta, Amara Books.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1).
- Soebagiyo, S., Riany, Y. E., & Rosita, T. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Politeknik Negeri Batam*. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(5). <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i5.2743>
- Sutikno, M. S. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. In *Pemimpin dan Kepemimpinan*.
- Tamengkel, L. F., & Punuindoong, A. Y. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT . AKR Land Wenang Golf Manado*. 2(5), 428–432.
- Tanjung, M. K. D. (2025). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA*.

Trisnawati, A., Prasetyo, S., Sutarman, A., & Habibie, P. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 50–58.

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 5390/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/3/7/2025

Medan, 3/7/2025

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Puput Wulandari
NPM : 2005160417
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

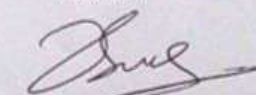
Identifikasi Masalah : 1. Terdapat beberapa karyawan dari tempat objek penelitian yang tidak mencerminkan hasil positif bahwa variabel benar-benar mempengaruhi
2. Adanya fakta atau hasil penelitian yang berbeda dalam penelitian ini dengan hasil penelitian yang menjadi sumber data (jurnal)
3. Pada beberapa karyawan, disebabkan oleh beberapa faktor, hanya salah satu variabel yang menunjukkan pengaruh sedangkan variabel lainnya membingungkan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
2. Pengaruh Self-Efficacy Dan Locus Of Control Pada Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening
3. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Kantor Kesyahbandaraan Dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon



(Puput Wulandari)

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 5390/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/3/7/2025

Nama Mahasiswa : Puput Wulandari

NPM : 2005160417

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

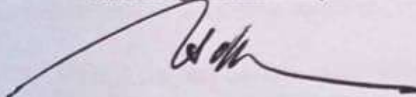
Tanggal Pengajuan Judul : 3/7/2025

Nama Dosen Pembimbing^{*)} : Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE, M.Si.

Judul Disetujui^{**)}

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

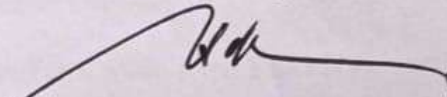
Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen



(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 3 Juli/2025

Dosen Pembimbing



(.....)

Keterangan:

*) Ditisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Ditisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 1819 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2025

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal :

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : Puput Wulandari

N P M : 2005160417

Semester : X (Eks)

Program Studi : Manajemen

Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin, SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal 11 Juni 2026 Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 15 Dzulhijjah 1446 H
11 Juni 2025 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Pertinggal.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Dasar meyakini surat ini agar diketahui
memberi dan tanggungjawab

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/AK.Pg/PTHE/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Baari No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

Nomor : 1819/IL3-AU/UMSU-05/ F / 2025
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 15 Dzulhijjah 1446 H
11 Juni 2025 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan
Jln Deli Belawan I Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **Puput Wulandari**
Npm : **2005160417**
Jurusan : **Manajemen**
Semester : **X (Eks)**

Judul : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

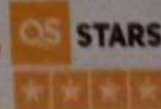
Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peringgal





**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
DIREKTORAT JENDRAL PERHUBUNGAN LAUT
KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN
UTAMA BELAWAN**



Alamat
Jl. Suar No.1, Pelabuhan
Belawan 20411

TELP : (061) 6941051

Fax : (061) 6941051
E-mail : otoritasbelawan@gmail.com
Home Page : dephub.go.id/org/kopbelawan

Nomor	: SM.121 / 1 / 12 / OP.Blw-2025	Belawan, 12 Juni 2025
Klasifikasi	: -	
Lampiran	: -	
Perihal	: Permohonan Riset	

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di
Tempat.

Menunjuk surat Saudara Nomor : 1819/II.3-AU/UMSU-05/ F / 2025 Tanggal 11 Juni 2025 perihal Permohonan Riset.

Sehubungan dengan butir 1 (satu) diatas, bersama ini disampaikan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan menerima Mahasiswa/i Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara untuk melakukan Riset Untuk penyelesaian Skripsi pada Program Studi Manajemen di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan terhitung mulai tanggal 13 s.d 26 Juni 2025 dengan catatan mematuhi aturan Kantor. Adapun nama Mahasiswa/i yang akan melaksanakan Riset yaitu :

Nama	: Puput Wulandari
Npm	: 2005160417
Jurusan	: Manajemen
Judul	: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum
Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan
Utama Belawan



Sapri Heston Simaniuntak, S.T
NIP. 197310231993031001

Tembusan :

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Jumat, 18 Juli 2025* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Puput Wulandari
N.P.M. : 2005160417
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 17 April 2002
Alamat Rumah : Jln.Menteng VII Gg.Kaloko
Judul Proposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

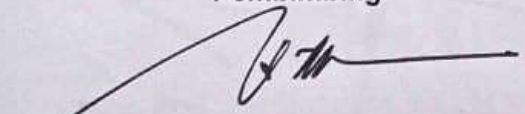
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	
Bab I	Lengkapi Bab I dengan data untuk menguatkan latar belakang masalah, dan upayakan ada tabel untuk masing-masing variabel.
Bab II	Perbaiki kerangka berpikir dan tambah 1 hubungan lagi antara variabel X_2 - Y .
Bab III	Jumlah sampel tentukan di sub judul sampel.
Lainnya	Perbaiki penulisan gelar pada kantar pengantar, lengkapi daftar isi dan mendeley, buat dan tambah sub judul untuk setiap variabel.
Kesimpulan	☐ Lulus ☐ Tidak Lulus

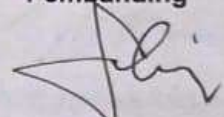
Medan, *Jumat, 18 Juli 2025*

TIM SEMINAR

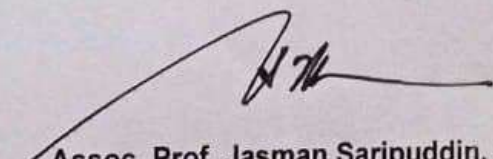
Pembimbing


Assoc. Prof. Jasman Sarifuddin Hsb, SE, M.Si.

Pembanding


Dr. Muhammad Fahmi, S.E., M.M.

Ketua Prodi


Assoc. Prof. Jasman Saripuddin, S.E., M.Si



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Jumat, 18 Juli 2025* menerangkan bahwa:

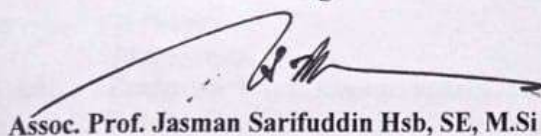
Nama : Puput Wulandari
N.P.M. : 2005160417
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 17 April 2002
Alamat Rumah : Jln.Menteng VII Gg.Kaloko
Judul Proposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : *Assoc. Prof. Jasman Sarifuddin Hsb, SE, M.Si*

Medan, Jumat, 18 Juli 2025

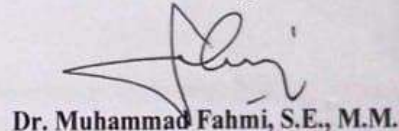
TIM SEMINAR

Pembimbing



Assoc. Prof. Jasman Sarifuddin Hsb, SE, M.Si

Pembanding



Dr. Muhammad Fahmi, S.E., M.M.

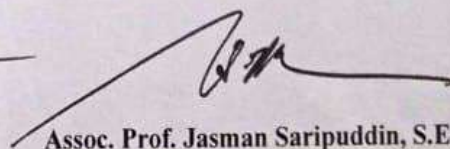
Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan
Wakil Dekan



Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0105087601

Ketua Prodi



Assoc. Prof. Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Salah satu universitas terbaik di Indonesia

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAK-PT/AN/Pg/PT/08/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsu.medan](https://www.facebook.com/umsu.medan)

[umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan)

[umsu.medan](https://www.tiktok.com/@umsu.medan)

[umsu.medan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

Nomor : 2690/TL3-AU/UMSU-05/F/2025
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 08 Rabi'ul Awwal 1447 H
01 September 2025 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Puput Wulandari
N P M : 2005160417
Semester : X (Eks)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN: 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal





**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
DIREKTORAT JENDRAL PERHUBUNGAN LAUT
KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN
UTAMA BELAWAN**



Alamat
JL. Suar No.1, Pelabuhan
Belawan 20411

TELP : (061) 6941051

Fax : (061)6941051
E-mail : otoritasbelawan@gmail.com
Home Page : dephub.go.id/org/kopbelawan

Nomor : SM.119 / 1 / 12 / OP.Blw-2025
Klasifikasi : -
Lampiran : -
Perihal : Selesai Riset

Belawan, 12 Juni 2025

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di
Tempat.

Menunjuk surat Saudara Nomor : 1819/II.3-AU/UMSU-05/ F / 2025 Tanggal 26 Juni 2025
perihal Selesai Riset.

Nama : Puput Wulandari
Npm : 2005160417
Jurusan : Manajemen
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan
Kerja sebagai *Variabel Intervening*

Bahwa yang bersangkutan telah selesai melaksanakan penelitian di Kantor
Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama belwan.

Demikian yang dapat kami sampaikan agar bisa digunakan sebagaimana mestinya, atas
perhatian dan kerjasama saudara diucapkan terimakasih.
Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum
Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan
Utama Belawan



Sapri Heston Simanuntak, S.T
NIP. 197310231993031001

Tembusan :

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : **Puput Wulandari**
NPM : 2005160417
Tempat /Tgl Lahir : Medan, 17 April 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Menteng VII Gg. Kaloko
Anak Ke : 2 dari 4 bersaudara
Email : puputwulandari017@gmail.com
No Hp/ WA : 0877-4855-2638

Nama Orang Tua

Ayah : Hendrik
Pekerjaan : Wiraswasta
Ibu : T. Fidah Danil
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Jl. Menteng VII Gg. Kaloko
No. Telepon : 0823-6333-5934

Pendidikan Formal

1. SD Perguruan Islam Teladan Tamat Tahun 2013
2. MTs N 1 Medan Tamat Tahun 2016
3. MAN 2 Model Medan Tamat Tahun 2019
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2020 s/d Sekarang