

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MEDIASI KEPUASAN
KERJA PADA PT BANK NEGARA INDONESIA CABANG JATINEGARA**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: Reynaldo Dapot Parasian

NIM: 115210084

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI PROGRAM STUDI S1
MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2024**

SKRIPSI
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MEDIASI KEPUASAN
KERJA PADA PT BANK NEGARA INDONESIA CABANG JATINEGARA



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: Reynaldo Dapot Parasian

NIM: 115210084

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI PROGRAM STUDI S1
MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA

2024

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : REYNALDO DAPOT PARASIAN

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115210084

Program Studi : S.1 Jurusan Manajemen



Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 20 November 2024



Reynaldo Dapot Parasian

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

SURAT PERETUJUAN

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JAKARTA

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : REYNALDO DAPOT PARASIAN
NIM : 115210084
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI PT BANK NEGARA INDONESIA CABANG JATINEGARA

Jakarta, 19 November 2024

Pembimbing,



(Edalmea S.E., M.M)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Reynaldo Dapot Parasian
NIM : 115210084
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan
Mediasi Kepuasan Kerja pada karyawan PT.
Bank Negara Indonesia Cabang Jatinegara.

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 16 Desember 2024 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Dr. Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M.
2. Anggota Penguji : Dra. Yusbardini, M.E.
Edalmen, S.E., M.M.

Jakarta, 16 Desember 2024

Pembimbing,



(Edalmen S.E., M.M)

ABSTRACT

- (A) REYNALDO DAPOT PARASIAN (115210084)
- (B) *THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH MEDIATION OF JOB SATISFACTION IN EMPLOYEES OF PT BANK NEGARA INDONESIA JATINEGARA BRANCH*
- (C) xvii + 94 pages, 2024, 25 table, 4 pictures, 18 attachments
- (D) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*
- (E) **Abstract:** *This study aims to examine the influence of leadership style and work environment on employee performance, with job satisfaction as a mediating variable among employees at PT Bank Negara Indonesia (BNI) Jatinegara Branch. A quantitative research method with saturated sampling technique was applied, involving 80 respondents. Data were collected using questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS) with SmartPLS 4. The findings reveal that leadership style and work environment positively and significantly affect job satisfaction and employee performance. Furthermore, job satisfaction significantly mediates the influence of leadership style and work environment on employee performance. This study provides theoretical and practical contributions to human resource management, particularly in the banking sector.*
- (F) *Leadership Style, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance.*
- (G) *References (2004-2024)*
- (H) Edalmen S.E., M.M

ABSTRAK

- (A) REYNALDO DAPOT PARASIAN (115210084)
- (B) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT BANK NEGARA INDONESIA CABANG JATINEGARA.
- (C) xvii + 94 lembar, 2024, 25 tabel, 4 gambar, 18 lampiran
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) **Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai PT Bank Negara Indonesia (BNI) Cabang Jatinegara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, melibatkan 80 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) dengan aplikasi SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam konteks perbankan.
- (F) Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.
- (G) Referensi (2004-2024)
- (H) Edalmen S.E., M.M

HALAMAN MOTO

Duduk lah di depan laptop, kemudian mulailah mengetik skripsi walau pun hanya satu kata yaitu "Pendahuluan". Jangan menunggu data siap agar skripsimu sempurna, karena ini hanya skripsi yang akan dibaca oleh pembimbing, penguji, lalu akhirnya ditumpuk di sudut perpustakaan yang belum tentu akan dibaca adik kelas. Jangan juga menunggu keadaan lebih nyaman karena ke depan akan makin tidak nyaman akibat dikejar deadline.

Pokoknya mulailah mengetik skripsi. Jangan takut salah. Jangan takut dicorat-corét pembimbing karena tugasnya memang begitu.

Lulus secepat-cepatnya. Makin diundur, makin dekat dengan DO.

-Unknown

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk orang tua saya, adik saya, kerabat-kerabat saya yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, dan juga teman-teman seperjuangan saya.

KATA PENGANTAR

Dengan penuh rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Bank Negara Indonesia Cabang Jatinegara” tepat waktu. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Program Studi S1 Manajemen. Skripsi ini merupakan hasil dari proses pembelajaran dan pengembangan ide yang dilakukan selama saya menempuh pendidikan di Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara. Semua sumber dan referensi yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini telah dicantumkan pada daftar pustaka untuk memastikan keakuratan dan penghargaan terhadap karya pihak lain.

Saya menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan dan kemungkinan terdapat kekurangan, baik dalam hal penyampaian ide maupun penggunaan bahasa. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati, saya mohon maaf apabila terdapat kesalahan yang tidak disengaja. Saya berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik sebagai sumber informasi tambahan maupun sebagai referensi untuk penelitian lanjutan. Pada kesempatan ini, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam proses penyelesaian skripsi ini, kepada

1. Bapak Edalmen S.E., M.M. selaku dosen pembimbing skripsi, yang telah meluangkan waktu, tenaga, serta memberikan motivasi dan ilmu yang sangat membantu saya dalam menyusun skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E, MM., MBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Franky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah bersedia meluangkan waktu dalam memberikan arahan dalam proses penyusunan skripsi.

4. Seluruh dosen, asisten dosen, dan staf pengajar yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan dari pembelajaran awal perkuliahan hingga akhir perkuliahan ini.
5. Keluarga inti, papa, mama, dan adik saya yang telah mendoakan, mendukung, dan memotivasi saya selama proses penyusunan skripsi saya.
6. Teman-teman saya, Wiliem, Erwin, Andri, Reymend, NA, NK, Steven dan masih banyak lagi yang tidak saya sebutkan satu per satu yang selalu memberikan ilmu baru dan selalu memotivasi saya dalam penyusunan skripsi.
7. Teman-teman satu bimbingan saya yang telah membantu dalam bertukar pikiran dan ide serta dukungan, cerita, dan motivasi saat proses pengerjaan skripsi.
8. *“I want to thank me for believing in me, I want to thank me for doing all this hard work. I wanna thank me for having no days off. I wanna thank me for never quitting. I wanna thank me for always being a giver and trying to give more than I receive.”*

Jakarta, 10 November 2024

Reynaldo Dapot Parasian

DAFTAR ISI

JUDUL SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN	ii
SURAT PERETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
ABSTRACT.....	vi
ABSTRAK.....	vii
HALAMAN MOTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah	5
3. Batasan Masalah.....	6
4. Rumusan Masalah	6
B. Tujuan Dan Manfaat	7
1. Tujuan	7
2. Manfaat	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. Gambaran Umum Teori	9
B. Definisi Konseptual Variabel.....	25
1. Kinerja Karyawan	25
2. Gaya Kepemimpinan.....	26

3. Lingkungan Kerja.....	27
4. Kepuasan Kerja	28
C. Kaitan Antar Variabel	28
1. Kaitan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.....	28
2. Kaitan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja.	30
3. Kaitan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.	30
4. Kaitan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.	31
5. Kaitan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.	31
6. Kaitan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja.	32
7. Kaitan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja.	33
D. Penelitian Sebelumnya yang Relevan.....	33
E. Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis.....	37
Gambar 2.1 Model Peneltian	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Desain Penelitian	40
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, Dan Ukuran Sampel	40
1. Populasi.....	40
2. Teknik Pemilihan Sampel.	41
3. Ukuran Sampel.....	41
C. Operasional Variabel Dan Instrumen	42
1. Gaya Kepemimpinan.....	42
2. Lingkungan Kerja.....	43
3. Kinerja Karyawan	43
4. Kepuasan Kerja	44
5. Instrumen.....	44
D. Analisis Validitas Dan Reliabilitas	45
1. Uji Validitas	45
Gambar 3.1 Output <i>Loading Factors</i> sebelum eliminasi indikator	46

Gambar 3.2 Output <i>Loading Factors</i> setelah eliminasi indikator	46
2. Uji Reliabilitas	50
E. Analisis Data	51
a. Koefisien Determinasi (R^2).....	51
b. <i>Effect Size</i> (F^2).....	51
c. <i>Uji Predictive Relevance</i> (Q^2).....	52
d. Uji Hipotesis.....	52
e. <i>Uji Goodness of Fit</i>	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
A. Deskripsi Subjek Penelitian Dan Objek Penelitian.....	54
1. Deskripsi Subjek Penelitian	54
2. Deskripsi Objek Penelitian.....	56
B. Hasil Analisis Data	59
1. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	59
2. Hasil Uji <i>Effect Size</i> F^2	59
3. Hasil <i>Predictive Relevance</i> (Q^2).....	60
4. Uji Hipotesis.....	61
Gambar 4.1. Hasil Uji Bootstrapping	61
C. Pembahasan	64
BAB V PENUTUP	67
A. Kesimpulan	67
B. Keterbatasan Dan Saran.....	67
1. Keterbatasan.....	Error! Bookmark not defined.
2. Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN.....	78
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	924
BUKTI PENELITIAN	Error! Bookmark not defined. 5

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1 Dimensi Operasional Gaya Kepemimpinan	42
Tabel 3.2 Dimensi Operasional Lingkungan Kerja	43
Tabel 3.3 Dimensi Operasional Kinerja Pegawai.....	43
Tabel 3.4 Dimensi Operasional Kepuasan Kerja.....	44
Tabel 3.5 Skala Likert.....	44
Tabel 3.6 Outer Loading.....	47
Tabel 3.7 Average Variant Extracted (AVE).....	48
Tabel 3. 8 Composite Reliability (rho_c)	48
Tabel 3.9 Discriminant Validity	49
Tabel 3.10 Kriteria Fornell-Larcker.....	50
Tabel 3.11 Cronbach's Alpha	51
Tabel 3.12 Hasil Uji Gof.....	53
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4.3 Deskripsi Reponden Berdasarkan Lama Bekerja	55
Tabel 4. 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	55
Tabel 4.5 Hasil Tanggapan Responden Mengenani Gaya Kepemimpinan	56
Tabel 4.6 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja	57
Tabel 4.7 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja.....	58
Tabel 4.8 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan.....	58
Tabel 4. 9 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	59
Tabel 4.10 Hasil Uji F^2	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Q^2	60
Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	Error! Bookmark not defined.
Gambar 3.1 Output Loading Factors sebelum eliminasi indikator	Error! Bookmark not defined.
Gambar 3.2 Output Loading Factors setelah eliminasi indikator	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4.1. Hasil Uji Bootstrapping	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	78
Lampiran 2 Hasil Data Kuesioner	83
Lampiran 3 Screening Questions	85
Lampiran 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	85
Lampiran 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	86
Lampiran 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	86
Lampiran 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	87
Lampiran 8 Hasil Uji PLS Algorithm.....	87
Lampiran 9 Hasil Uji Outer Loadings	88
Lampiran 10 Hasil Analisis Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan AVE.....	88
Lampiran 11 Hasil Uji Cross Loading	89
Lampiran 12 Hasil Uji Fornell-Larcker	89
Lampiran 13 Hasil Analisis HTMT	89
Lampiran 14 Hasil Analisis Determinasi (R^2)	90
Lampiran 15 Hasil Analisis Effect Size (F^2)	90
Lampiran 16 Hasil Uji Bootstrapping	90
Lampiran 17 Hasil Uji Path Coefficient	91
Lampiran 18 Hasil Uji Spesific Indirect	91

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan sejauh mana seseorang mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan standar tertentu. Hal ini mencakup banyak hal, seperti pengetahuan, keahlian teknis, dan kecakapan interpersonal yang dimiliki oleh karyawan. Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh pemahaman mereka tentang tujuan dan tuntutan pekerjaan mereka serta kemampuan mereka untuk mengintegrasikan berbagai sumber daya dan informasi yang relevan untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan kata lain, kinerja karyawan tidak hanya menunjukkan seberapa baik mereka melakukan tugas tertentu, tetapi juga dengan kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan di tempat kerja (Otoo, 2024). Kinerja karyawan dipastikan melalui kapasitas multiguna seperti manusia, teknologi, tingkat organisasi dan kelembagaan. Dimulai dari manajemen tingkat atas tetapi hasil yang dicapai dari lini bawah (karyawan). Perusahaan yang berkinerja tinggi menunjukkan tingkat kepuasan yang lebih besar di antara karyawan mereka sementara terkadang perusahaan yang menunjukkan kinerja keuangan yang buruk juga memiliki skenario kepuasan yang sama di antara karyawan mereka. Menurut penjelasan para profesional dan akademisi, kinerja dan hasil tergantung pada cara/metode yang diadopsi organisasi untuk mengelola karyawannya (Ahmad. T, 2015). Menurut Rahim (2024) Kinerja karyawan didasarkan pada bakat, usaha, dan prospek kerja seseorang, yang dinilai berdasarkan kepuasan kerja karyawan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh pada kinerja dan kemakmuran perusahaan secara keseluruhan. Keterlibatan karyawan merujuk pada hubungan karyawan dengan organisasi.

Beberapa faktor penting yang saling terkait, seperti lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan, memengaruhi kinerja karyawan. Secara sistematis dan terstruktur, manajemen perubahan dapat membantu karyawan menyesuaikan diri dengan perubahan di lingkungan kerja mereka. Namun, dampak perubahan pada kinerja mungkin tidak selalu terlihat secara langsung. Namun, komitmen karyawan sangat penting bagi perusahaan; karyawan dengan komitmen tinggi cenderung lebih setia dan berdedikasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya juga memengaruhi kinerja, meskipun dampak ini mungkin tidak selalu signifikan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi dan lebih produktif. Tetapi gaya kepemimpinan adalah komponen yang paling penting. Pemimpin yang dapat memberikan arahan yang jelas, berkomunikasi dengan baik, dan menginspirasi karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk melakukan yang terbaik untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut Diamantidis dan Chatzoglou (2019), dukungan manajemen, pelatihan, lingkungan organisasi, dan kemampuan adaptasi merupakan semua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ditekankan bahwa meningkatkan kinerja karyawan memerlukan dukungan manajemen, yang mencakup kebijakan, sumber daya, dan bimbingan, serta pelatihan yang memadai. Lingkungan kerja yang positif mencakup komunikasi terbuka, budaya kerja yang mendukung, penghargaan terhadap inovasi, dan kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan. Untuk memaksimalkan kinerja organisasi, kombinasi elemen-elemen ini membentuk fondasi yang kuat.

Gaya kepemimpinan adalah metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Setiap pemimpin memiliki pola yang berbeda untuk membina, merangsang dan mengarahkan potensi yang dimiliki oleh personelnya. Alasan dibalik perbedaannya

adalah karena gaya kepemimpinan yang dimiliki juga berbeda dari setiap pemimpin. Korespondensi antara gaya kepemimpinan, norma dan budaya organisasi diyakini sebagai kunci keberhasilan organisasi. Pentingnya peran gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian organisasi yang relevan. (Pawirosumarto *et al*, 2017). Berdasarkan penelitian sebelumnya terdapat *gap*, Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada gilirannya akan berkontribusi positif terhadap kinerja mereka (Pawirosumarto *et al*, 2017), sedangkan menurut Nadeak (2022), bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan menurut Yulia (2017), bahwa gaya kepemimpinan yang tidak efektif dapat mengurangi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan tempat di mana karyawan melakukan aktivitasnya, dan lingkungan kerja tersebut dapat memengaruhi seberapa baik atau buruk kelangsungan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kelangsungan pekerjaan, sedangkan lingkungan kerja yang buruk akan menurunkannya. Menurut Pawirosumarto *et al*,. (2017) Bentuk fisik dari lingkungan kerja adalah ruang, tata letak fisik, kebisingan, peralatan, bahan, dan hubungan antar rekan kerja; kualitas dari semua aspek tersebut memiliki dampak yang penting dan positif terhadap kualitas kinerja. Berdasarkan penelitian sebelumnya terdapat *gap*, menurut De Jesus (2023), lingkungan kerja yang positif meningkatkan kinerja kerja karyawan dan menurut Lestary (2017) bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, sedangkan menurut Sanjaya (2024) bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu hasil karyawan yang paling penting dan menumbuhkan kepuasan kerja di antara para karyawan adalah tantangan utama bagi organisasi. (Pinnington, 2024). Selain itu, kepuasan kerja adalah respons emosional subjektif seorang karyawan terhadap lingkungan kerja mereka dan pengalaman kerja

mereka. Ini mencakup hal-hal seperti pemenuhan, kepuasan, dan keseluruhan pengalaman positif atau negatif terkait pekerjaan (Ahsan, 2024). Berdasarkan penelitian sebelumnya terdapat gap, menurut Waworundeng (2021), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Organisasi dapat membuat rencana yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas dengan mengetahui apa yang mempengaruhi kinerja pekerja, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari bagaimana gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai Bank BNI. Ini karena karakteristik mereka yang berbeda, seperti ketergantungan mereka pada teknologi, keinginan mereka untuk menemukan keseimbangan dalam hidup mereka, dan kebutuhan mereka untuk kritik konstruktif. Oleh karena itu, memahami bagaimana gaya kepemimpinan berkorelasi dengan kepuasan kerja menjadi sangat penting.

PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk, yang juga disebut sebagai "BNI" atau "Bank," memiliki sejarah perbankan yang panjang sejak kemerdekaan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 tahun 1946, yang disahkan pada tanggal 5 Juli 1946, BNI pertama kali didirikan sebagai bank sentral di Indonesia dengan nama "Bank Negara Indonesia." Ini dibuat untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dan keuangan negara yang baru saja mendapatkan kemerdekaan dan sekaligus membangun kestabilan keuangan di tengah ketidakpastian ekonomi dan politik. Diharapkan BNI dapat meningkatkan ekonomi Indonesia dan mempertahankan stabilitas moneter. Setelah diubah menjadi "Bank Negara Indonesia 1946", BNI ditetapkan sebagai Bank Umum Milik Negara pada tahun 1968. Ini menandai transisi BNI dari bank sentral ke lembaga perbankan komersial yang membantu pertumbuhan ekonomi negara.

Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 1992 mengubah BNI menjadi Perusahaan Perseroan Terbatas (Persero). Menurut Akta No. 131 dan Berita Negara Republik Indonesia No. 73, perubahan ini bertujuan untuk meningkatkan fleksibilitas dan

efektivitas operasional BNI, sehingga perusahaan dapat bersaing dengan industri perbankan yang kompetitif. Bank BUMN pertama yang menjadi perusahaan publik pada tahun 1996 adalah BNI, yang memiliki saham di Bursa Efek Jakarta dan Surabaya. BNI membantu korporasi meningkatkan struktur keuangan dan daya saing. Salah satunya adalah rekapitalisasi pemerintah pada tahun 1999, divestasi saham pemerintah pada tahun 2007, dan penawaran umum saham terbatas pada tahun 2010. Anggaran Dasar BNI telah diubah sesuai dengan Undang-Undang No. 40 tahun 2007 oleh Akta No. 35 tanggal 17 Maret 2015.

Berdasarkan informasi yang ada di atas, dapat disimpulkan terdapat masalah Kinerja Karyawan berdasarkan *Research Gap* pada penelitian sebelumnya. Selama penelitian saya tidak menemukan jurnal penelitian yang membahas gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai pada perbankan. Sehingga untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pegawai PT. Bank Negara Indonesia Cabang Jatinegara”**.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, terdapat beberapa masalah yang diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan yang kurang baik menyebabkan menurunnya kinerja karyawan dan kepuasan kerja.
- b. Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan yang terhambat oleh kepemimpinan yang terlalu direktif atau tidak komunikatif, dapat menurunkan motivasi dan kinerja para karyawan.
- c. Lingkungan Kerja yang kurang baik menyebabkan menurunnya kinerja karyawan dan kepuasan kerja
- d. Kurangnya kepuasan kerja mengurangi motivasi dan semangat kerja yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan

- e. Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang di bawah standar.
- f. Ketegangan di tempat kerja yang diakibatkan oleh hubungan kerja antar karyawan yang tidak memuaskan dapat berdampak pada kepuasan kerja dan kinerja para karyawan.
- g. Lingkungan kerja yang tidak teratur atau tidak nyaman dapat membuat karyawan mungkin merasa stress, yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan
- h. Karyawan menjadi kurang puas dengan pekerjaan mereka dan kurang termotivasi untuk bekerja ketika kinerja mereka tidak dihargai.

3. Batasan Masalah

Pembatasan masalah perlu diperlukan dilakukan dengan tujuan untuk membatasi objek penelitian yang sangat luas karena adanya keterbatasan waktu. Oleh sebab itu, batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Subjek yang akan diteliti adalah karyawan kantor pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Jatinegara.
- b. Variable yang menjadi objek penelitian yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai variabel Independen, kinerja pegawai sebagai variabel Dependen, dan kepuasan kerja sebagai variabel Mediasi.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah yang sudah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada pegawai PT Bank BNI Cabang Jatinegara?
- b. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada pegawai PT Bank BNI Cabang Jatinegara?
- c. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT Bank BNI Cabang Jatinegara?

- d. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT Bank BNI Cabang Jatinegara?
- e. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT Bank BNI Cabang Jatinegara?
- f. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Cabang Jatinegara?
- g. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Cabang Jatinegara?

B. Tujuan Dan Manfaat

1. Tujuan

Adapun tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank BNI Cabang Jatinegara.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank BNI Cabang Jatinegara
- c. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Bank BNI Cabang Jatinegara.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Bank BNI Cabang Jatinegara
- e. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank BNI Cabang Jatinegara.
- f. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Cabang Jatinegara
- g. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Cabang Jatinegara

2. Manfaat

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur dan teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi atau dasar bagi penelitian selanjutnya yang membahas topik serupa, baik dalam konteks sektor perbankan maupun organisasi lainnya.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pemahaman yang lebih baik bagi manajemen perusahaan, khususnya divisi sumber daya manusia (HR), mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini juga dapat menjadi masukan bagi PT Bank BNI Cabang Jatinegara dalam mengembangkan kebijakan kepemimpinan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, guna meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, T. (2015). Capacity building boost employees performance. *industrial and commercial training*, 47(2), 61-66.
- Ahmad, Y. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Ahsan, M. J. (2024). Linking corporate social responsibility to organizational commitment: the role of employee job satisfaction. *Journal of Global Responsibility*.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- Alwi, I. (2012). Kriteria Empirik Dalam Menentukan Ukuran Sampel. *Jurnal Formatif*, 2(2), 140–148.
- Amanda, S. A., & Masman, R. R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja PT. Artochem Indonesia. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 832-840.
- Astuti, D. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199-214.
- Azahra (2023). Pengaruh Promosi Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Melalui Variabel Intervening Minat Beli KFC Golden City Bekasi Di Sosial Media Instagram. *Jurnal Economina*, 2(2), 678-691. (Q2)
- Azwar, S. (2015). Asumsi-Asumsi Dalam Inferensi Statistika. *Buletin Psikologi*, 9(1), 8–17.

- Azwari, A. (2021). Pengaruh Price Discount Dan Kualitas Produk Pada Impulse Buying Di Situs Belanja Online Shopee Indonesia. *TECHNOBIZ: International Journal of Business*, 4(1), 37-41. (crobach)
- Bibi, P. (2018). HRM practices and employee retention: The moderating effect of work environment. In *Applying partial least squares in tourism and hospitality research* (pp. 129-152). Emerald Publishing Limited.
- Boehm, S. A., Dwertmann, D. J., Bruch, H., & Shamir, B. (2015). The missing link? Investigating organizational identity strength and transformational leadership climate as mechanisms that connect CEO charisma with firm performance. *The leadership quarterly*, 26(2), 156-171.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational behavior: Improving performance and commitment*. Organizational Behaviour. McGraw-Hill Education. www.mhhe.com.
- De Jesus, F. S. (2023). The Influence of Work Environment on Employee Performance. *Journal of International Business, Management and Finance Studies*, 1(1), 23-29.
- Diamantidis & Chatzoglou (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International journal of productivity and performance management*, 68(1), 171-193.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of applied psychology*, 76(1), 60.
- Fahmi, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Organisasi Budaya (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 52-67.

- Febrian, V. S. W. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen*, 6(1), 29-45.
- Hair, J.F., Sarstedt, M., & Ringle, C. M., (2021). Partial least squares structural equation modeling. In *Handbook of market research* (pp. 587-632). Cham: Springer International Publishing.
- Halim, J. B., & Yusianto, Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 668-676.
- Hermawati, A. (2022). Analisis Efek Mediasi Kepuasan Kerja Berbasis Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, 3(2), 121-131.
- Hidayat, A. (2021). <https://www.statistikian.com/2021/04/tutorial-partial-least-square-dalam-pls-sem.html>, diakses pada tanggal 10 September 2024.
- Hidayat, K. (2017). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada perawat RS Lavalette Malang tahun 2016) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Kaswan, M. (2017). Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja. *Psikologi Industri & Organisasi*, 192-238.
- Latifah, I. N., Suhendra, A. A., & Mufidah, I. (2024). Factors affecting job satisfaction and employee performance: a case study in an Indonesian sharia property companies. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 73(3), 719-748.

- Lestary, L. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Maamari, B. E. (2018). How organizational culture and leadership style affect employees' performance of genders. *International Journal of Organizational Analysis*, 26(4), 630-651.
- Mahaputra, M. R. (2023). Hubungan Kinerja Manajerial terhadap Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah Dan Muamalah*, 1(1), 44-55.
- Malhotra, N. K. (2015). *Marketing Research: An Applied Orientation*. 7th Edition. Pearson Education.
- Mulyana, T. (2021). Mencari Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 20(1), 001-008.
- Mwesigwa, R., Tusiime, I., & Ssekiziyivu, B. (2020). Leadership styles, job satisfaction and organizational commitment among academic staff in public universities. *Journal of Management development*, 39(2), 253-268.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nadeak, (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediating pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Journal Economy And Currency Study (JECS)*, 4(2), 60-76.
- Nasab, A., & Afshari, L. (2019). Authentic leadership and employee performance: mediating role of organizational commitment. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(5), 548-560.

- Nugraha, P. K. O. A., Sulistyawati, N. L. K. S., Pramana, I. D. P. H., & Suprastayasa, I. G. N. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Vila Lumbung. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 28(1), 32-40.
- Nurmubin, S. M., & Rezeki, F. (2022). Aspek-aspek permasalahan kinerja karyawan. PT KIMHSAFI ALUNG CIPTA.
- Otoo, F. N. K. (2024). The mediating role of employee performance in the relationship between human resource management (HRM) practices and police service effectiveness. *IIM Ranchi Journal of Management Studies*.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International journal of law and management*, 59(6), 1337-1358.
- Pinnington, A. H. (2024). Networks perceptions and job satisfaction: the mediating role of perceived organizational support for women's work contribution. *Baltic Journal of Management*.
- Rahim, A. (2024). Risk culture and employee performance for optimal organizational success: the mediating role of employee satisfaction and employee engagement. *Management Research Review*.
- Ramban, K., & Edalmen, E. (2022). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(1), 132-141.
- Rasmuji & Putranti (2017). Pengaruh efektivitas kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan peran mediasi kepuasan kerja (Studi pada PD. BPR BKK Batang). *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 32(2).

- Rouse, K. A. G. (2004). Beyond maslow's hierarchy of needs: what do people strive for?. *Performance Improvement*, 43(10), 27.
- Saleh, A. R. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Salma. (2023) <https://penerbitdeepublish.com/populasi-dan-sampel/>, diakses pada tanggal 2 September 2024.
- Sanjaya, V. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1).
- Santoso, G. (2015). Determinan koefisien respon laba. *Parsimonia-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 69-85. (R^2)
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach Seventh Edition*. Chichester, West Sussex, United Kingdom: Wiley.
- Setiawan, (2016). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten–Jawa Tengah–Indonesia. *Jurnal Manajemen*.
- Setyo, P. E. (2016). Pengaruh kualitas produk dan harga terhadap kepuasan konsumen “best autoworks”. *Jurnal Performa: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 1(6), 755-764.
- Setyowati, A., Chung, M. H., Yusuf, A., & Haksama, S. (2020). Psychometric of the curiosity and exploration inventory-ii in Indonesia. *Journal of Public Health Research*, 9(3), jphr-2020.

- Sugiono, S., Noerdjanah, N., & Wahyu, A. (2020). Uji validitas dan reliabilitas alat ukur SG posture evaluation. *Jurnal Keterampilan Fisik*, 5(1), 55-61.
- Suhartiningtyas, Survival, & Hermawati, (2022). Analisis Efek Mediasi Kepuasan Kerja Berbasis Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, 3(2), 121-131.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 1(3), 16-25.
- Tasios, T., & Giannouli, V. (2017). Job descriptive index (JDI): Reliability and validity study in Greece. *Archives of Assessment Psychology*, 7(1), 61-91.
- Victoria, E. (2024). Peran Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(3), 580-589.
- Vigoda-Gadot, E. (2007). Leadership style, organizational politics, and employees' performance: An empirical examination of two competing models. *Personnel Review*, 36(5), 661-683.
- Wang, G., Oh, I. S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011). Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review of 25 years of research. *Group & organization management*, 36(2), 223-270.
- Waworundeng, T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Wenang Cemerlang Press). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(2), 85-92.
- Widarjono, Agus. (2020). Analisis Multivariat Terapan. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Wulandari, N. E. (2011). Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran Terhadap kinerja aparat pemerintah Daerah: Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai

variabel moderating (Studi empiris pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak) (Doctoral dissertation, UNDIP: Fakultas Ekonomika dan Bisnis).

Yonita & Budiono. (2020). Pengaruh Ewom Terhadap Brand Image Dan Purchase Intention Produk Innisfree Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 152-161.

Yulia, E. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap stres kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan PTPN XI unit usaha PG Semboro) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).

Zeindra, F. A., (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(2), 335-350.