



Analisis Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi)

Riski Ferdiansyah¹, Rohman wilian², Dian Mala Fithriani Aira³

¹²³ Universitas Jambi

rizkyyyjambi@gmail.com¹, rohmanwili@gmail.com², dian.mala@unja.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of bureaucratic leadership on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at the Office of Investment and One-Stop Integrated Services of Jambi Province. This type of research is Quantitative Research with a population of 52 employees of the Office of Investment and One-Stop Integrated Services of Jambi Province. Hypothesis testing uses descriptive analysis techniques using the SmartPLS 4.0 application as a data processing tool Outer Model Test namely Convergent Validity, Discriminant Validity, Composite Reliability and Inner Model Test namely R Square and Q Square. The results of this study indicate that bureaucratic leadership has a positive and significant effect on employee performance. bureaucratic leadership has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Job satisfaction does not have a significant effect on employee performance. Bureaucratic leadership does not have a significant effect on employee performance and job satisfaction as mediation. Suggestions in this study leaders listen more to input from employee members and improve their abilities when making decisions. Leaders and employees increase independence when completing tasks and more often seek their own solutions before asking for help. The office needs to improve the clarity of the procedures and criteria used in the promotion process, and employees should discuss promotion opportunities more frequently. Further researchers are advised to consult more references to improve their research results and further develop new knowledge.

Keywords: Bureaucratic leadership, Employee performance, Job satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan birokrasi terhadap Kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi. Jenis Penelitian ini adalah Penelitian Kuantitatif dengan Populasi sebanyak 52 Orang pegawai kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi. Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis deskriptif dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0 sebagai alat pengolahan data *Uji Outer Model* yaitu *Convergent Validity, Discriminant Validity, Composite Reliability* dan *Uji Inner Model* yaitu *R Square* dan *Q Square*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan birokrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. kepemimpinan birokrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan birokrasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja sebagai mediasi. Saran pada penelitian ini pimpinan lebih banyak mendengarkan masukan dari anggota pegawai dan meningkatkan kemampuan ketika mengambil keputusan. Pimpinan dan pegawai meningkatkan kemandirian ketika menyelesaikan tugas-tugas dan lebih sering mencari solusi sendiri sebelum meminta bantuan. Kantor perlu meningkatkan kejelasan prosedur dan kriteria yang digunakan dalam proses promosi dan pegawai lebih sering mendiskusikan peluang promosi. Dan bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk membaca referensi lain lebih banyak lagi sehingga hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta berkembang lebih lanjut ilmu pengetahuan yang baru.

Kata Kunci: Kepemimpinan Birokrasi, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Pada era kini, pandangan mutakhir terhadap pegawai mengalami pergeseran, di mana mereka tidak lagi dianggap sekadar sebagai sumber daya, melainkan sebagai modal atau aset institusi maupun organisasi. Oleh sebab itu, muncul istilah baru selain H.R. (Human Resources), yakni H.C. (Human Capital). Dalam konteks ini, SDM dipandang bukan hanya sebagai aset utama, melainkan sebagai aset bernilai yang dapat dikembangkan, dilipatgandakan (layaknya portofolio investasi), serta bukan dianggap sebagai liability (beban). Perspektif SDM sebagai investasi kini semakin menonjol.

Menurut Brahmasis & Siregar (2009), kinerja merupakan pencapaian terhadap tujuan organisasi yang dapat berupa output secara kuantitatif maupun kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, keandalan, atau aspek lain yang menjadi harapan organisasi. Kinerja organisasi menjadi indikator penting keberhasilan suatu organisasi, baik yang berorientasi profit maupun non-profit. Organisasi tidak dapat dipisahkan dari isu sumber daya manusia, karena hingga kini SDM menjadi fokus utama dan andalan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di era globalisasi. Oleh sebab itu, pengelolaan SDM harus dilakukan secara optimal agar tujuan organisasi tercapai.

Kinerja pagawai dijadikan sebagai salah satu ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi, baik organisasi profit maupun organisasi non profit. Untuk melihat kinerja pegawai pada dinas penanaman modal dan pelayanan satu pintu provinsi jambi, dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Kinerja Organisasi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi

Bidang	Tahun					
	2021		2022		2023	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Perencanaan dan pengembangan	100%	77%	100%	95%	100%	100%
Promosi Penanaman Modal	100%	90%	100%	87%	100%	90%
Pengendalian pelaksanaan dan Informasi	100%	85%	100%	80%	100%	73%
Penyelenggaraan pelayanan perizinan dan non perizinan A	100%	82%	100%	90%	100%	85%
Penyelenggaraan pelayanan perizinan dan non perizinan B	100%	93%	100%	88%	100%	78%
Pelayanan pengaduan, kebijakan dan pelaporan layanan	100%	100%	100%	97%	100%	93%
Rata-Rata	100%	88%	100%	89%	100	86%

Sumber : Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi 2024

Berdasarkan tabel 1. diatas menunjukkan bahwa selama tahun 2021- 2023 kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi Provinsi Jambi pada tahun 2021 terdapat realisasi kinerja pegawai sebesar 88%, pada tahun 2022 realisasi kinerja pegawai mengalami kenaikan menjadi 89%, dan pada tahun 2023 kinerja pegawai mengalami penurunan menjadi 86%, hal ini disebabkan oleh beberapa program kinerja belum terlaksana dengan maksimal salah satunya yaitu Pengendalian Pelaksanaan dan Informasi yang hanya terealisasi sebesar

73% dari target 100% dan Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan B yang hanya terealisasi sebesar 78% dari target 100%.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut (Sudarmanto, 2020), kinerja merupakan pencapaian tujuan organisasi yang dapat diukur melalui output kuantitatif maupun kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, keandalan, atau aspek lain yang diinginkan oleh organisasi. Fokus kinerja bisa bersifat jangka pendek maupun panjang, serta berlaku pada tingkat individu, kelompok, atau organisasi. Kinerja individu memberikan kontribusi pada kinerja kelompok yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja organisasi. Dalam organisasi yang sangat efektif, manajemen berperan dalam menciptakan sinergi positif, dimana hasil keseluruhan lebih besar daripada jumlah bagian-bagiannya. Tidak ada satu ukuran yang dapat sepenuhnya menggambarkan kinerja di setiap tingkat.

Menurut Suryadi (2022) mendefinisikan kepemimpinan birokrasi (leadership) adalah kemampuan untuk mempengaruhi individu atau kelompok dalam rangka mencapai visi atau tujuan tertentu. Kepemimpinan merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi. Namun dalam usaha pencapaian tujuan tersebut tetap memperhatikan perilaku para bawahan dimana perilaku tersebut membentuk sebuah budaya dalam organisasi. Perilaku para bawahan tersebut sebagai pertimbangan oleh pemimpinan untuk mengambil keputusan. Teori X dan Y merepresentasikan perilaku individu yang antagonis dan kooperatif dalam organisasi. Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan di kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 52 orang pegawai kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dan kuesioner. Kuesioner digunakan dengan cara memberikan sejumlah pernyataan kepada responden.

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Dimensi
1.	Kinerja Pegawai(Y)	Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang dapat diinginkan organisasi. (Brahmasari & Siregar, 2021)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas	1. Menyelesaikan tugas 2. Keterampilan kerja 3. Jumlah beban kerja 4. Menyelesaikan beban kerja 5. Menyelesaikan tugas tepat waktu 6. Keterlabatan dalam Pengerjaan 7. Menggunakan teknologi 8. memanfaatkan kebutuhan kantor

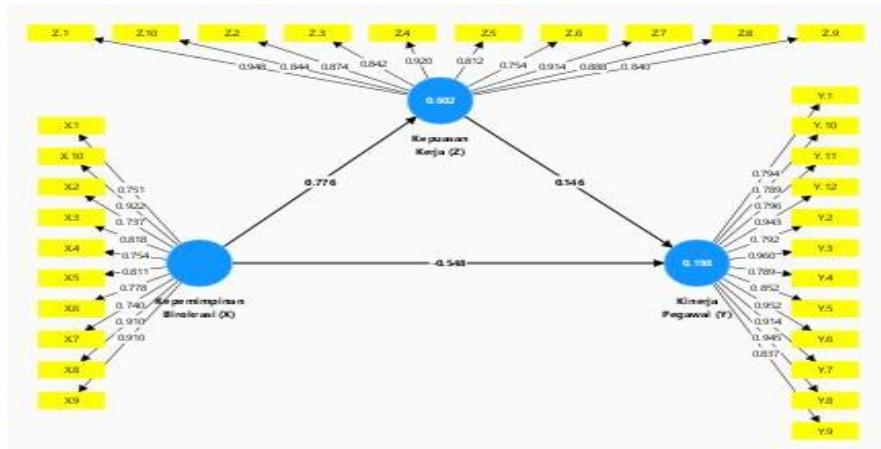
			5. Kemandirian 6. Komitmen Kerja	9. Menyelesaikan tugas tanpa perlu arahan 10. Mencari Solusi 11. Bekerja jangka panjang 12. Tugas penting bagi keberaslian kantor
2.	Kepemimpinan Birokrasi (X)	kepemimpinan birokrasi merupakan konsep yang lebih berfokus pada pengelolaan dan pengaturan sistem organisasi yang berbasis pada aturan dan prosedur yang jelas. bidin A, (2021)	1. Kemampuan mengambil keputusan	1. Mempertimbangkan keputusan 2. Keberhasilan Keputusan
			2. Kemampuan Memotivasi	3. Penyampaian tujuan dan visi yang jelas 4. Memberikan semangat
			3. Kemampuan Komunikasi	5. Mengomunikasikan tujuan dan visi secara jelas 6. Mengadaptasi gaya komunikasi
			4. Kemampuan Mengendalikan	7. Mengendalikan Situasi 8. Mengendalikan keputusan secara cepat
			5. Tanggung Jawab	9. Mengakui kesalahan dan tanggung jawab 10. Memberikan arahan
3.	Kepuasan Kerja (Z)	kepuasan kerja ialah sebagai keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. (Hanim, 2021)	1. Pekerjaan itu Sendiri	1. Puas 2. Tantangan
			2. Gaji	3. Tingkat gaji 4. Gaji yang sebanding
			3. Promosi	5. Proses promosi 6. Peluang promosi
			4. Pengawasan	7. Memberikan arahan 8. Bekerja lebih baik
			5. Rekan Kerja	9. Bekerja sama 10. Memberikan dukungan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin mayoritasnya adalah laki-laki sebanyak 30 orang dengan persentase 58%, dan perempuan sebanyak 22 orang dengan persentase 42 orang. Karakteristik responden berdasarkan umur dengan mayoritas adalah 25-30 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase 38%, >35 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 29%, 30-35 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 23%, dan 18-25 tahun sebanyak 5 orang dengan

persentase 10%. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dengan mayoritas S1 sebanyak 45 orang dengan persentase 87%, S2 sebanyak 4 orang dengan persentase 8%, SMA sebanyak 2 orang dengan persentase 4%, dan S3 sebanyak 1 orang dengan persentase 2%.



Gambar 1. Model Hubungan Antar Variabel

Variabel Dependent dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai diukur dengan Y1-Y12, variabel independent berupa kepemimpinan birokrasi yang diukur dengan X1-X10, dan variabel intervening yaitu kepuasan kerja yang diukur dengan Z1-Z10. Berdasarkan gambar 5.4., model penelitian ini adalah menunjukkan antar variabel. Dalam analisis validitas dan reliabilitas, suatu indikator dapat dieliminasi (drop) jika memiliki nilai loading faktor kurang dari 0,70, maka tidak ada indikator yang dieliminasi dari model penelitian ini.

Tabel 3. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Kepemimpinan Birokrasi (X)	0.666	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0.750	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	0.749	Valid

Sumber : SmartPLS 4, 2025

Tabel 3. diatas menunjukkan bahwa semua nilai AVE berada di atas >0.5 dimana AVE masing-masing konstruk dapat dinyatakan valid. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa konstruk memenuhi kriteria uji validitas berdasarkan nilai AVE.

Uji Discriminant Validity

Pengujian validitas diskriminan dapat dievaluasi berdasarkan nilai cross loading setiap indikator terhadap variabel. Dalam penelitian ini, nilai acuan yang digunakan adalah di atas 0,7. Berdasarkan Tabel 5.5, terlihat bahwa semua nilai cross loading setiap indikator melebihi 0,7. Selain itu, uji validitas diskriminan juga dapat dilihat dari nilai-nilai cross loading indikator suatu konstruk yang lebih besar dibandingkan dengan nilai cross loading konstruk tersebut terhadap konstruk lain.

Tabel 4. Nilai R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0.198	0.165
Kepuasan Kerja (Z)	0.602	0.594

Sumber : SmartPLS 4, 2025

Berdasarkan tabel 4. diatas dapat dilihat bahwa nilai R-Square variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0.198 dengan nilai adjusted R-Square 0.165. nilai R-Square dari variabel kinerja pegawai yaitu 0.198 atau sebesar 19.8%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan birokrasi dan kepuasan kerja sebesar 19.8% sedangkan sisanya sebesar 80.2 % dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti pada penelitian ini. Menurut Chin (1998) nilai R-Square dikategorikan kuat akan lebih dari 0.67, moderat jika lebih dari 0.33 tetapi lebih rendah dari 0.67, dan lemah jika lebih dari 0.19 tetapi lebih rendah dari 0.33. Maka dapat dijelaskan bahwa variabel konstruk eksogen X dan Z mempengaruhi Y sebesar 0.198 atau 19.8%. Oleh karena itu nilai R-Square lebih dari 0.19% maka pengaruh konstruk eksogen X dan Z terhadap Y termasuk lemah. Selanjutnya dapat dilihat bahwa nilai R-Square variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 0.602 dengan nilai adjusted R-Square 0.594. nilai R-Square dari variabel kepuasan kerja yaitu 0.602 atau sebesar 60.2%. nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan birokrasi sebesar 60.2%, sedangkan sisanya sebesar 39.8% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti pada penelitian ini, Maka dapat dijelaskan bahwa variabel konstruk eksogen X mempengaruhi Z sebesar 0.602 atau 60.2%. Oleh karena itu nilai R-Square kurang dari 67% maka pengaruh konstruk eksogen X terhadap Z termasuk lemah.

Tabel 5. Dirrect Effect

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (/O/STDEV/)	P Value
Kepemimpinan Birokrasi (X) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.435	0.448	0.105	4.134	0.000
Kepemimpinan Birokrasi (X) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.776	0.783	0.056	13.802	0.000
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.146	0.148	0.210	0.693	0.489

Sumber : SmartPLS 4, 2025

Berdasarkan data pada tabel 5. di atas, dalam pengujian statistik menggunakan PLS, setiap hubungan yang diajukan diuji melalui simulasi. Dalam hal ini, metode bootstrap diterapkan pada sampel, yang juga bertujuan untuk mengatasi masalah ketidaknormalan data dalam penelitian. Hasil dari pengujian bootstrap pada analisis PLS dapat dijelaskan sebagai berikut:

A. Pengujian Pengaruh langsung antara kepemimpinan birokrasi terhadap kinerja pegawai

Dari hasil uji hipotesis, diketahui nilai koefisien jalur sebesar 0.435 dan nilai t statistik $4.134 > 1,96$ dengan tingkat signifikan ($p\text{-value}$) = $0.000 < 0.05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara langsung, pengaruh kepemimpinan birokrasi terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan, maka hipotesis 1 diterima, yang berarti bahwa kepemimpinan birokrasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

B. Pengujian Pengaruh langsung antara kepemimpinan birokrasi terhadap kepuasan kerja

Dari hasil uji hipotesis, diketahui nilai koefisien jalur sebesar 0.776 dan nilai t statistik $13.802 > 1,96$ dengan tingkat signifikan ($p\text{-value}$) = $0.000 < 0.05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara langsung, pengaruh kepemimpinan birokrasi terhadap kepuasan kerja adalah positif

dan signifikan, maka hipotesis 2 diterima, yang berarti bahwa kepemimpinan birokrasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

C. Pengujian Pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Dari hasil uji hipotesis, diketahui nilai koefisien jalur sebesar 0.146 dan nilai t statistik $0.693 < 1,96$ dengan tingkat signifikan ($p\text{-value}$) = $0.489 < 0.05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara langsung, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah tidak berpengaruh signifikan, maka hipotesis 3 ditolak, yang berarti bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

D. Pengujian pengaruh tidak langsung kepemimpinan birokrasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja

Tabel 6. Indirect effects

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan Birokrasi (X) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.113	0.114	0.168	0.673	0.501

Sumber : SmartPLS 4, 2025

Dari hasil uji hipotesis, diketahui nilai koefisien jalur sebesar 0.113 dan nilai t statistik $0.673 < 1,96$ dengan tingkat signifikan ($p\text{-value}$) = $0.501 > 0.05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan birokrasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja adalah tidak berpengaruh signifikan, maka hipotesis 4 ditolak, yang berarti bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Dari gambaran kinerja pegawai dapat dilihat nilai terkecil dari pernyataan pada indikator Pegawai mampu menyelesaikan beban kerja sesuai dengan beban kerja yang diberikan dan Pegawai sering mencari solusi sendiri sebelum meminta bantuanatau arahan dari rekan kerja atau atasan dengan nilai rata-rata skor 212. Untuk gambaran pada kepuasan kerja dapat dilihat nilai terkecil dari pernyataan pada indikator Saya sering mendiskusikan peluang promosi dengan atasan atau pimpinan saya dengan nilai rata-rata skor 213. Sedangkan gambaran kepemimpinan birokrasi dapat dilihat nilai terkecil dari pernyataan pada indikator Pimpinan selalu mendengarkan masukan anggota pegawai sebelum sebelum membuat keputusan penting nilai rata-rata skor 203.

Kepemimpinan birokrasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Jambi. Begitu pula kepemimpinan birokrasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Jambi. Sementara itu, Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Jambi. Serta Kepemimpinan birokrasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Jambi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, I. A., & Monica, L. T., (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnalmanajemen Dan Bisnis*, 5(2), 242–265.
- Bidin A., (2021). Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi. *Вестник Росздравнадзора*, 4(1), 9–15.
- Brahmasari, I. A., & Siregar, P,(2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Central Proteinaprima Tbk. *Jam: Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(1), 238– 250.
- Darmawan, A., & Putri, M. A, 2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Akuntabilitas*, 10(1).<Https://Doi.Org/10.15408/Akt.V10i1.6109>
- Djuraidi, A., & Laily, N, (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 1. <Https://Doi.Org/10.26623/Jreb.V13i1.2182>
- Erin, S, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962. File:<:///C:/Users/Rizky Fauziah/Downloads/429- 1114- 1-Sm.Pdf>
- Erniasari, I.,(2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Asuransi Astra Buana Cabang Banjarmasin. <Https://Medium.Com/>, 1–8. <Https://Medium.Com/@Arifwicaksanaa/Pengertian-Use-Case-A7e576e1b6bf>
- Fahad, M., Kurniawan, L., & Fathurrohman, (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Universitas Diponegoro*, 1–13.
- Hanim, M. ,(2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di Pt. Dok Dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmumanajemen (JIm)*, 4(3), 1–10.
- Hartanto, I., (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Cv. Timur Jaya. *Agora*, 2(1), 979–983. <Http://Publication.Petra.Ac.Id/Index.Php/Manajemenbisnis/Article/View/2331/2116>
- Hasdiana, U., (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.