

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BADUNG

I Gede Kasmitha^{1,*}, I Gede Anindya Perdana Putra²

^{1,2}Fakultas Bisnis, Pariwisata, dan Pendidikan, Program Studi Magister
Manajemen, Universitas Triatma Mulya

*) Corresponding author: gedekasmitha@gmail.com

Abstract

The Badung Regency Regional Secretariat's leadership, worker performance, and job satisfaction are all examined in this research. The research involved 63 employees, selected using a census sampling technique. Path analysis was employed to evaluate the research hypotheses. The findings revealed that: 1) leadership significantly and positively influences job satisfaction; 2) job happiness is also significantly and favorably impacted by the workplace.; 3) leadership positively and significantly impacts performance of employees; 4) the work environment greatly contributes to enhancing performance of employees; 5) job satisfaction significantly improves performance of employees at the Badung Regency Regional Secretariat; 6) when it comes to leadership and employee performance, job happiness cannot operate as a mediator.; and 7) additionally, it is ineffective as a mediator between employee performance and the workplace. In light of these findings, it is recommended that leadership at the Badung Regency Regional Secretariat continuously improve competencies, work ethics, and discipline to optimize employee performance.

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

PENDAHULUAN

Pegawai pada organisasi pemerintah mempunyai tugas memberikan pelayanan kepada seluruh masyarakat di lingkup organisasi tersebut yang mana memiliki jumlah masyarakat sebagai penerima layanan yang tidak sedikit, maka semakin rumit masalah yang berhubungan dengan manajemen. Harapan yang kuat dari masyarakat akan peningkatan layanan telah mendorong sejumlah organisasi pemerintah untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan yang luar biasa, menurut Raditya (2017). Peningkatan kinerja karyawan akan membantu perusahaan menjadi lebih baik di pasar yang kompetitif. Meningkatkan kinerja karyawan menjadi salah satu isu paling krusial dalam manajemen, karena kualitas sumber daya manusia organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kelangsungan hidup jangka panjang dan pencapaian tujuannya (Indra, 2017).

Hubungan antara tujuan individu dan tujuan perusahaan menjadi lemah jika tidak ada pemimpin yang cakap yang dapat menginspirasi karyawan dan meningkatkan semangat kerja mereka. Peningkatan kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh kepemimpinan (Sutrisno, 2019). Pemimpin pemerintah saat ini harus tampil sebagai penyedia layanan, panutan, pemberi arahan, fasilitator, mitra, dan pengambil risiko dengan visi untuk mendukung organisasi dan individu yang mereka pimpin dalam belajar, bertumbuh, dan mencapai potensi penuh mereka (Rivai, 2017). Kepemimpinan dalam organisasi pemerintah tidak lagi hanya sekedar mengeluarkan perintah. Dalam rangka mencapai visi, tujuan, dan sasaran organisasi, pemimpin memainkan peran yang sangat penting dan strategis. Pemimpin organisasi pemerintah harus mengelola dan mengatur sejumlah besar orang dengan latar belakang, sikap, dan perilaku yang beragam untuk menuju tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. pada dasarnya dapat mempengaruhi bagaimana bawahan berperilaku sehingga mereka dapat melaksanakan tugas atau kegiatan seefisien mungkin.

Menurut Maryoto (2000), pada dasarnya, kinerja karyawan adalah hasil dari upaya seorang pekerja selama periode waktu tertentu dan terkait dengan sejumlah kemungkinan, termasuk standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan. Tentu saja, berbagai faktor dan kondisi yang mempengaruhi kinerja tersebut tetap harus diperhitungkan dalam proses evaluasi. Untuk mendapatkan hasil, pihak-pihak tertentu perlu mengetahui dan mendapat informasi tentang kinerja (Ruky, 2004). Widodo (2006) mendefinisikan kinerja sebagai pelaksanaan suatu kegiatan, menyempurnakan sesuai dengan kewajibannya, dan mencapai hasil yang diinginkan. Berdasarkan standar organisasi, temuan menunjukkan bahwa kinerjanya baik. Dengan adanya data mengenai kinerja suatu instansi pemerintah, maka dapat dilakukan langkah-langkah yang tepat, antara lain perbaikan kebijakan, mengefektifkan operasi dan tugas pokok instansi, menyediakan bahan perencanaan, menghitung tingkat keberhasilan instansi, dan pengambilan keputusan.

Bertanggung jawab langsung kepada bupati, Sekretariat Daerah Kabupaten Badung merupakan lembaga pemerintah yang mendukung kinerja pimpinan daerah, khususnya bupati, dalam menyelenggarakan seluruh organisasi perangkat daerah hingga ke tingkat desa. Tanggung jawab Sekretariat Daerah Kabupaten Badung meliputi perencanaan, pengolahan, pengkajian, dan pengkoordinasian kebijakan sesuai dengan tanggung jawab Pemerintah Daerah Kabupaten Badung; pengkoordinasian, pengintegrasian, dan sinkronisasi; dan pembinaan hubungan kerja yang dilakukan dengan dinas, lembaga teknis, dan unsur pelaksana. Sekretariat Daerah Kabupaten Badung juga berperan dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Bupati dengan cara menyelenggarakan pelayanan administrasi umum, pengelolaan administrasi kepegawaian, hukum dan perundang-undangan, perlengkapan, serta ketatausahaan di lingkungan pemerintah daerah. Selain itu, mereka juga melaksanakan pembinaan organisasi dan tata kelola melalui penguatan kapasitas kelembagaan dan prosedur operasional, serta menyediakan layanan teknis dan administratif bagi seluruh unit kerja di lingkungan pemerintah daerah. Sekretariat Daerah Kabupaten Badung mempekerjakan enam puluh tiga orang. Berdasarkan latar belakang pendidikan yang tercantum pada Tabel 1, berikut ini adalah rincian pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Badung.

Tabel 1
Data Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Badung
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| No | Tingkat Pendidikan | Jumlah |
|----|--------------------|--------|
| 1 | SD | 2 |
| 2 | SMP | 2 |
| 3 | SMA | 38 |
| 4 | S1 | 20 |
| 5 | S2 | 1 |
| | Jumlah | 63 |

Sumber: Sekretariat Daerah Kabupaten Badung, 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Badung sebanyak 63 orang. Dimana pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Badung didominasi oleh pegawai yang berpendidikan SMA sebanyak 38 orang. Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Badung masih ada yang berpendidikan SD dan SMP yang bertugas sebagai petugas keamanan dan pengemudi.

Berdasarkan dari observasi awal yang dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Badung, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang menghambat kinerja pegawai yaitu pengadaan barang untuk sarana dan prasarana membutuhkan waktu lama karena harus direncanakan tahun sebelumnya; perbaikan atau penggantian sarana dan prasarana tidak langsung bisa dilakukan tergantung apakah barang yang kita butuhkan tersebut ada di persediaan apa tidak dan tergantung apakah tahun sebelumnya diadakan apa tidak; apabila sarana dan prasarana mengalami kerusakan membutuhkan waktu yang lama tergantung pihak ke 3 yang mengerjakan perbaikan; dalam pengadaan ATK harus melewati alur yang lama serta banyaknya aplikasi. Masih ditemukannya miss komunikasi antar pegawai yang menimbulkan ketidak nyamanan dalam bekerja. Belum sepenuhnya fungsi kepemimpinan dijalankan oleh pimpinan. Hal ini dikarenakan belum maksimalnya pemimpin dalam menjelaskan tupoksi yang diberikan kepada pegawai. Dilihat dari tingkat kepuasan pegawai, berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai merasa belum puas. Hal ini dikarenakan beberapa karyawan belum merasa menjadi bagian dari tim dalam bekerja, pimpinan belum bisa merangkul semua karyawan, kuantitas tunjangan yang diberikan belum sesuai dengan beban kerja, dan tunjangan yang terkadang masih terlambat, yang kesemuanya itu dapat berdampak pada kinerja karyawan.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Badung” dengan adanya latar belakang tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Sutrisno (2020) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses memotivasi orang lain untuk mencapai hasil yang diinginkan melalui pengaruh, pengarahan, dan kepemimpinan. Robbins dan Judge (2015) memberikan definisi lain tentang kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk memotivasi individu atau kelompok dalam

mencapai visi atau tujuan yang telah ditentukan. Menurut Rivai (2017), kepemimpinan adalah keterampilan membujuk dan membimbing orang lain melalui kepatuhan, kehormatan, kepercayaan, dan kolaborasi yang penuh semangat untuk mencapai tujuan bersama. Harahap & Khair (2019) memasukkan hal-hal berikut sebagai indikator kepemimpinan: kapasitas pengambilan keputusan, motivasi, komunikasi, kontrol bawahan, dan akuntabilitas.

Lingkungan Kerja

Secara alami, kualitas lingkungan kerja, baik yang mendukung maupun yang kurang mendukung, dapat memengaruhi kecepatan proses kerja seseorang. Farizki (2017) menegaskan bahwa kesesuaian lingkungan kerja juga tercermin dari jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas. Perusahaan yang mampu menciptakan tempat kerja yang kondusif akan mendapatkan keuntungan. Subono dan Lewa (2015) menegaskan bahwa tempat kerja harus dirancang untuk menumbuhkan hubungan kerja yang mengikat karyawan dengan ruang tersebut. Jika pekerja dapat melakukan pekerjaan mereka seefisien, aman, sehat, dan menyenangkan mungkin, maka tempat kerja dikatakan baik. Berikut ini adalah indeks lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2019): Faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu udara, tingkat kebisingan, pemilihan warna, ruang kerja yang dibutuhkan, serta hubungan antar staf dan rekan kerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Indrasari (2017), kepuasan kerja mengacu pada kondisi emosional pekerja, khususnya apakah batas-batas layanan karyawan dan tingkat perbedaan antara layanan keuangan dan non-keuangan menyatu atau tidak. Kepuasan kerja, menurut Hamali (2018), merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, yang meliputi aspek fisik dan psikologis serta lingkungan kerja, kerja sama antar karyawan, dan gaji. Erlina (2018) menegaskan bahwa sejumlah elemen, seperti rekan kerja, atasan, gaji, promosi, dan tugas itu sendiri, mempengaruhi kebahagiaan kerja.

Kinerja Pegawai

Kinerja, menurut Kasmir (2019), didefinisikan sebagai hasil dan perilaku kerja yang diperoleh dalam kurun waktu tertentu dalam menjalankan tugas serta kewajiban yang diberikan. Lebih lanjut, Mangkunegara (2018) menegaskan bahwa kinerja karyawan ditentukan oleh kualitas dan volume pekerjaan mereka. Kinerja, di sisi lain, adalah hasil kerja seseorang dalam melakukan kewajibannya berdasarkan kecakapan, usaha, dan kesempatan, klaim Hasibuan (2019). Berikut ini adalah penanda kinerja karyawan, mengutip Kasmir (2019): keefektifan, ketepatan waktu, kuantitas, dan kualitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat Daerah pada Kabupaten Badung, yang fokus pada kinerja karyawan, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta kepuasan kerja. Sekretariat Daerah Kabupaten Badung adalah tempat kerja semua orang yang terlibat dalam penelitian ini. Sampel penelitian untuk penelitian ini terdiri dari 65 orang yang dipilih dengan teknik sensus atau sampel jenuh.

Instrumen penelitian diuji dengan menggunakan uji reliabilitas dan validitas. Salah satu strategi yang digunakan dalam metodologi analisis data adalah analisis jalur atau *path analysis*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Mayoritas staf Sekretariat Daerah pada Kabupaten Badung adalah laki-laki. Mayoritas staf di Sekretariat Daerah Kabupaten Badung berusia di atas 35 tahun, dengan 87,3 persen telah bekerja di sana selama lebih dari sepuluh tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai Sekretariat Daerah masih dipandang sebagai pekerja yang produktif dalam menjalankan tugas yang diberikan. Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Badung - 60,3% - berpendidikan SMA atau sederajat.

Pengujian Hipotesis

Tabel 1 berikut menunjukkan temuan substruktur 1 dan 2, yang menentukan bagaimana kepemimpinan dan juga budaya tempat kerja mempengaruhi kinerja pegawai yang ditentukan oleh kepuasan kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Badung.:

Tabel 1
Hasil Uji Efek Langsung dan Tidak Langsung

| No | Hubungan Antar Variabel | Efek Langsung | Efek Tak Langsung | Efek Total | Sig | Keterangan |
|----|--------------------------------------------------------------------|---------------|------------------------|------------|-------|-------------|
| 1 | (X1) Kepemimpinan → (Y1) Kepuasan Kerja | 0,147 | - | 0,147 | 0,046 | H1 diterima |
| 2 | (X2) Lingkungan Kerja → (Y1) Kepuasan Kerja | 0,809 | - | 0,809 | 0,000 | H2 diterima |
| 3 | (X1) Kepemimpinan → (Y2) Kinerja Pegawai | 0,143 | - | 0,143 | 0,022 | H3 diterima |
| 4 | (X2) Lingkungan kerja → (Y2) Kinerja Pegawai | 0,231 | | 0,231 | 0,029 | H4 diterima |
| 5 | (Y1) Kepuasan Kerja → (Y2) Kinerja Pegawai | 0,622 | | 0,622 | 0,000 | H5 diterima |
| 6 | (X1) Kepemimpinan → (Y1) Kepuasan Kerja → (Y2) Kinerja Pegawai | - | 0,091 (0,147*0,622) | 0,091 | - | H6 ditolak |
| 7 | (X1) Lingkungan Kerja → (Y1) Kepuasan Kerja → (Y2) Kinerja Pegawai | - | 0,503 (0,809*0,622) | 0,503 | - | H7 diterima |

Sumber: Data diolah, 2024

Pembahasan

- 1) Dampak Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja di Sekretariat Daerah pada Kabupaten Badung

Sekretariat Daerah di Kabupaten Badung, kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Berdasarkan hasil uji t sebesar 2,034

dengan tingkat signifikansi $0,046 < 0,05$, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh langsung sebesar 0,147 terhadap kepuasan kerja. Temuan analisis mengindikasikan bahwa peningkatan kepemimpinan di Sekretariat Daerah Kabupaten Badung berdampak pada peningkatan kebahagiaan pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Haslia dkk. (2021) dan Omah dan Kasmir (2020), yang menemukan bahwa kepemimpinan secara signifikan dan dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Karyawan bawahan akan lebih puas dengan pekerjaan mereka dalam bisnis dengan kepemimpinan yang lebih besar.

Kepemimpinan merupakan aspek penting terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepemimpinan adalah kemampuan Kepala Sekretariat Daerah Kabupaten Badung untuk mencapai tujuan organisasi dengan memotivasi, membimbing, dan membujuk stafnya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ada. Berdasarkan hasil analisis menemukan bahwa kepemimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Badung dinilai sudah sangat baik, dimana pimpinan dapat bertindak tegas dalam mengambil keputusan, dapat memberikan apresiasi kepada pegawai atas kinerjanya, mampu berkomunikasi dengan baik, dapat bertanggung jawab atas peningkatan kinerja organisasi dan pimpinan mampu mengendalikan bawahan. Sikap kepemimpinan tersebut dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan di Sekretariat Daerah pada Kabupaten Badung.

2) Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Sekretariat Daerah pada Kabupaten Badung

Kepuasan karyawan di Sekretariat Daerah pada Kabupaten Badung sangat berdampak positif. Nilai t-test sebesar 11,155 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05, hasil penelitian mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berdampak secara langsung oleh lingkungan kerja sebesar 0,809. Hasil analisis menunjukkan bahwa di Sekretariat Daerah Kabupaten Badung, lingkungan kerja yang lebih baik berpengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan pegawai. Penelitian ini sejalan dengan temuan Siagian dan Khair (2018) serta Omah dan Kasmir (2020), yang mengungkapkan bahwa dimana lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan karyawan.

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang adalah tempat kerja mereka. Lingkungan kerja adalah semua hal yang ada di sekitar pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Badung dan yang dapat mempengaruhi cara mereka melakukan pekerjaan mereka. Berdasarkan hasil analisis menemukan bahwa lingkungan kerja yang ada di Sekretariat Daerah pada Kabupaten Badung sudah sangat kondusif yang ditunjukkan dari pewarnaan ruangan yang tepat, ruangan kerja dilengkapi fasilitas yang memadai, terjalannya komunikasi yang baik dengan rekan kerja, keamanan tempat kerja sesuai standar, jauh dari kebisingan, lampu berfungsi dengan baik dan sirkulasi udara bekerja sangat baik sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Timbulnya perasaan nyaman, tenang dan betah dalam bekerja dapat berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai.

3) Dampak Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah pada Kabupaten Badung

Kepemimpinan memiliki pengaruh yang baik dan substansial terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Daerah pada Kabupaten Badung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan langsung sebesar 0,143 antara kepemimpinan dan kinerja pegawai, dengan nilai t-test sebesar 2,350 serta tingkat signifikansi sebesar 0,022 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan temuan ini, pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Badung berkinerja lebih baik ketika kualitas kepemimpinan ditingkatkan. Temuan penelitian ini mendukung penelitian Prasetiyo (2014), Haslia dkk. (2021), kemudian Menurut Omah dan Kasmir (2020), kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Badung dinilai sudah sangat baik dalam memimpin bawahan. Pimpinan dapat memberi teladan atau petunjuk secara jelas kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga pegawai dapat berkinerja secara maksimal.

4) Pengaruh Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Badung

Kinerja karyawan di Sekretariat Daerah pada Kabupaten Badung sangat dipengaruhi oleh tempat kerja mereka. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Kabupaten Badung dipengaruhi secara langsung oleh lingkungan kerja yang lebih baik sebesar 0,231. Nilai uji t yang diperoleh adalah 2,234, dengan tingkat signifikansi 0,029 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan penelitian ini mendukung klaim yang dibuat oleh Siagian dan Khair (2018) dan Omah dan Kasmir (2020) bahwa kinerja secara signifikan ditingkatkan oleh tempat kerja.

Lingkungan kerja yang saat ini ada pada Sekretariat Daerah di Kabupaten Badung dinilai nyaman, aman, dan kondusif. Selain itu, Sekretariat Daerah Kabupaten Badung juga ditunjang dengan berbagai fasilitas yang baik. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai untuk bekerja secara maksimal.

5) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Sekretariat Daerah pada Kabupaten Badung

Kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Badung secara signifikan dipengaruhi oleh kebahagiaan karyawan. Temuan menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Sekretariat Daerah pada Kabupaten Badung dipengaruhi secara langsung oleh kepuasan kerja sebesar 0,622. Tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan nilai uji t sebesar 25,923. Penelitian sebelumnya, seperti yang diungkapkan oleh Omah dan Kasmir (2020), Alfattama (2021), serta Siagian dan Khair (2018), mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat berdampak pada kinerja pegawai. Ini adalah seberapa puas pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Badung dengan pekerjaan mereka, termasuk bagaimana mereka bekerja, bagaimana mereka bekerja sama, kompensasi yang mereka terima di tempat kerja, faktor fisik dan psikologis lainnya. Hasil analisis menunjukkan bahwa karyawan sangat puas dengan pekerjaan mereka di Sekretariat Daerah pada Kabupaten Badung. Ini ditunjukkan dari kepuasan

pegawai terhadap pengawasan pimpinan terhadap hasil kerja pegawai, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap pekerjaan yang sudah diselesaikan, kepuasan terhadap aturan promosi dan kepuasan terhadap gaji yang diberikan sesuai beban kerja. Dengan adanya kepuasan pegawai tersebut dapat memberikan respon positif pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan. Pegawai akan berusaha bekerja sebaik mungkin dan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai.

6) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kabupaten Badung Melalui Sekretariat Daerah

Kinerja karyawan di Sekretariat Daerah pada Kabupaten Badung sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan, yang berdampak tidak langsung sebesar 0,091 Terhadap kinerja pegawai, yang diukur melalui tingkat kepuasan kerja. Namun, kebahagiaan kerja belum dapat berfungsi sebagai mediator antara kinerja karyawan dan kepemimpinan, karena hasil Sobel Test 1,91 lebih rendah dari 1,98 pada tingkat signifikansi 5%. Hasil ini berbeda dengan temuan penelitian Omah dan Kasmir (2020), yang mengindikasikan bahwa kepemimpinan dan kinerja karyawan secara tidak langsung dipengaruhi oleh kebahagiaan karyawan.

Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Badung, kepuasan kerja tidak dapat berperan sebagai variabel perantara dalam hubungan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai karena pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai lebih besar yaitu 0,143. Artinya bahwa pegawai menilai dengan adanya kepemimpinan sudah mampu meningkatkan kinerja pegawai tanpa adanya kepuasan kerja. Pimpinan dianggap pegawai sudah mampu menjadi contoh, mampu bertindak tegas dalam mengambil keputusan, mampu memotivasi, mampu berkomunikasi dengan baik, dapat bertanggung jawab dan mampu mengendalikan bawahan sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan organisasi.

7) Pengaruh Tempat Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Badung

Hasil analisis menunjukkan bahwa, dengan nilai 0,503, kepuasan kerja memiliki dampak tidak langsung dari tempat kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai perhitungan Sobel Test sebesar 5,22, yang lebih tinggi dari nilai 1,98 pada tingkat signifikansi 5%, mendukung klaim ini. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat mengontrol hubungan antara kinerja karyawan dan lingkungan kerja mereka. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Haslia dkk (2021), Omah dan Kasmir (2020), dan Jopanda dan Hendri (2021), yang menemukan bahwa Kepuasan kerja secara parsial berperan sebagai mediator dalam pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat memberikan rasa nyaman, aman, dan tenang dalam bekerja jika tempat kerja sesuai dengan kebutuhan, sehingga para pekerja merasa puas dengan tugas-tugas yang diberikan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja para pekerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Badung.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan dari hasil analisis dan diskusi, penelitian ini mencapai beberapa kesimpulan berikut:

1. Dalam Sekretariat Daerah Kabupaten Badung, kepuasan kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang lebih baik. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang lebih baik menyebabkan pegawai lebih puas dengan pekerjaan mereka.
2. Kepuasan kerja karyawan di Sekretariat Daerah pada Kabupaten Badung dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh kondisi lingkungan kerja, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang lebih mendukung berperan dalam meningkatkan kepuasan karyawan.
3. Kualitas kepemimpinan memiliki dampak yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Kabupaten Badung, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif berkontribusi pada kinerja karyawan yang lebih tinggi.
4. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang baik dan positif terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah pada Kabupaten Badung, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang lebih mendukung dapat meningkatkan kinerja pegawai.
5. Kinerja pegawai dan kebahagiaan kerja di Sekretariat Daerah pada Kabupaten Badung berkorelasi positif dan signifikan, semakin tinggi kinerja yang dicapai, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai.
6. Di Sekretariat Daerah pada Kabupaten Badung, kepuasan kerja tidak dapat digunakan sebagai variabel intervensi dalam hubungan antara kinerja karyawan dan kepemimpinan.
7. Kepuasan kerja, menurut Sekretariat Daerah Kabupaten Badung, dapat berfungsi sebagai variabel intervensi dalam hubungan antara kinerja pekerja dan tempat mereka bekerja.

Saran

Berikut ini adalah saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan temuan-temuan penelitian ini:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Untuk itu disarankan kepada pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Badung untuk mempertahankan dan meningkatkan kepemimpinan. Peningkatan kepemimpinan bisa dilakukan dengan meningkatkan kemampuan dalam mengendalikan bawahan dan meningkatkan tanggung jawab agar pegawai dapat bersinergi dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Lingkungan kerja memiliki dampak terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, disarankan kepada pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Badung untuk menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Peningkatan lingkungan kerja bisa dilakukan dengan menjaga sirkulasi udara agar nyaman bekerja dan memberikan penerangan yang baik, sehingga pegawai merasa nyaman, tenang dan fokus dalam bekerja.
3. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja, yang juga memiliki kemampuan untuk beroperasi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara kinerja dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, disarankan agar pimpinan Sekretariat

Daerah Kabupaten Badung dapat menjaga dan meningkatkan kebahagiaan kerja pegawai dengan memberikan sebuah penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dan membantu mereka dalam memajukan karirnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfattama. 2021. Pengaruh kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pt gardha jaya sakti di surabaya. *Soetomo Business Review*. 2(1): 060-073
- Farizki, Ressa M. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Ilmu dan Riset Manajemen*. ISSN: 2461- 0593. Vol: 6, No: 5.
- Haslia; Hajar; Hari; Rommy. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolala Timur). *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*. 5(3): 663-673.
- Hamali, A. Y. 2018. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Edisi Asli. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Indra. 2017. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(1), 9–25.
- Maryoto, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Prasetyo, Sigit. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Hotel Berbintang di Yogyakarta)*. Yogyakarta
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Rivai, Veithzal. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Grafindo Persada

- Raditya, Kadek Doni. 2017. Analisis Kinerja Aparat di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Propinsi Bali. *International Journal of Social Science and Businnes*. Vol.1 (1) pp. 31-37. Program Studi Magister Ilmu Ekonomi Universitas Udayana
- Ruky. 2004. *Sistem Manajemen Kinerja*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Siagian dan Khair. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 1 (1): 59-70
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Subono, Lewa. 2005. *Perilaku Organisasi dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sutrisno. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Omah dan Kasmir. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. Yamaha Musik Cabang Cikarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 4(2)
- Widodo, J. 2006. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Jawa Timur: Bayumedia Publishing.