

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Semua kalangan harus menyadari bahwa sumber daya manusia itu unsur manusia dalam perusahaan atau organisasi yang dapat memberikan keunggulan dalam organisasi. Sumber daya manusia yang bisa membuat tujuan, sasaran strategi, dan inovasi yang bisa diunggulkan dalam organisasi. Maka sumber daya manusia harus dipelihara dan dipertahankan yaitu melalui pelatihan keterampilan dan diperhatikan kesejahteraan. Oleh karena itu setiap pemimpin selalu berusaha dan mengharapkan agar pegawainya memiliki kemampuan, kemauan, dan semangat tinggi untuk dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).

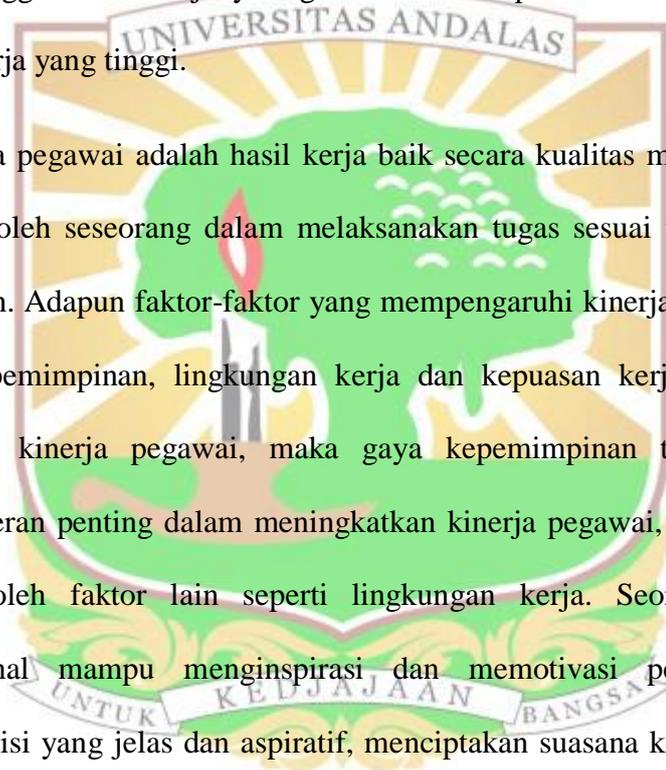
Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja dan uang saja tetapi juga menyangkut kinerja pegawai. Kinerja yang tinggi dari para pegawai akan berdampak pada keberhasilan sebuah organisasi. Kinerja ialah hal yang dihasilkan oleh indikator suatu pekerjaan atau profesi

dalam jangka waktu tertentu. Seseorang dikatakan mempunyai performa yang baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan yang baik, artinya mencapai tujuan atau sasaran dengan standar yang ditentukan dengan penilaian kinerja, dengan kata lain ini akan mendorong pegawai untuk bersaing memperoleh penghargaan, bonus atau dipromosikan ke jabatan yang lebih baik.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pendekatan kepemimpinan yang dapat secara signifikan mempengaruhi keberhasilan kinerja karyawan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional fokus pada pengembangan karyawan dan penciptaan lingkungan kerja yang penuh semangat dan motivasi, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja yang tinggi (Hai et al., 2021). Menurut Manolanche (2022), kepemimpinan transformasional melibatkan pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk melampaui batas kemampuan mereka, serta memberikan visi yang jelas tentang masa depan perusahaan. Pemimpin transformasional perlu terus-menerus merefleksikan dan mengembangkan gaya kepemimpinan mereka untuk memastikan bahwa mereka dapat memenuhi kebutuhan dan aspirasi karyawan mereka. Hal ini mencakup kemampuan untuk memberikan arahan yang jelas, mengakui dan menghargai kontribusi karyawan, serta mendorong karyawan untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional mereka. Dalam kondisi kerja yang dinamis, kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam bagaimana karyawan merespons dan terlibat dengan pemimpinnya, menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif (Atan & Mahmood, 2019).

Begitu pun dengan lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam membentuk sifat dan cara kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kenyamanan dan dapat mempengaruhi karyawan bekerja secara optimal. Lingkungan kerja juga berpengaruh pada sikap karyawan seperti karyawan yang senang dengan lingkungan pekerjaannya akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerjanya digunakan secara produktif dan optimis serta memiliki kinerja yang tinggi.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, maka gaya kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, terutama ketika dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja. Seorang pemimpin transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi pegawai dengan memberikan visi yang jelas dan aspiratif, menciptakan suasana kerja yang penuh semangat dan dukungan. Di lingkungan kerja yang positif, di mana komunikasi terbuka dan kolaborasi didorong, pegawai merasa dihargai dan didukung untuk melampaui batasan mereka. Pemimpin transformasional juga melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan kesempatan bagi mereka untuk berkontribusi dalam proyek-proyek penting, meningkatkan rasa kepemilikan dan mendorong inovasi serta pemikiran kreatif. Dengan



mengintegrasikan pendekatan transformasional dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemimpin dapat mendorong kinerja pegawai yang tinggi, menghasilkan karyawan yang termotivasi, berkomitmen, dan produktif, serta membawa kesuksesan jangka panjang bagi organisasi.

Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatra Barat berdiri pada akhir desember tahun 2017. Sampai tahun 2024, Dinas Kebudayaan tercatat telah berganti pemimpin sebanyak 5 kali. Hal ini membuat kinerja karyawan fluktuatif. Karena setiap pemimpin berganti, maka kebijakan dari pemimpin selalu berubah tiap individu. Hasilnya, karyawan yang baru beradaptasi dengan kebijakan pemimpin yang lama kemudian harus beradaptasi lagi dengan kebijakan pemimpin yang baru. Akibat dalam waktu dekat selalu berganti pemimpin, sebagian karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja dan tidak puas dengan hasil kerjanya.

Hasil wawancara yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa Dinas Kebudayaan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Kepemimpinan transformasional dipilih karena dinas ini memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat dalam hal pengembangan dan pemanfaatan budaya dan seni. Dengan pendekatan transformasional, para pemimpin di Dinas Kebudayaan berusaha menginspirasi dan memotivasi stafnya untuk bekerja dengan visi yang jelas, berinovasi, dan terus berkembang. Hal ini penting agar pelayanan yang diberikan tidak hanya memenuhi standar yang ada, tetapi juga memberikan nilai tambah dan dampak positif yang lebih besar bagi masyarakat. Kepemimpinan transformasional diharapkan dapat mendorong setiap anggota tim untuk

berpartisipasi aktif, berkontribusi ide-ide kreatif, dan bersama-sama mencapai tujuan pengembangan budaya dan seni yang lebih baik dan berkelanjutan.

Pendekatan ini juga memungkinkan Dinas Kebudayaan untuk lebih responsif terhadap kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Dengan memotivasi dan memberdayakan staf melalui visi yang inspiratif, dinas dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan inovatif. Hasilnya, pelayanan yang diberikan tidak hanya bersifat reaktif tetapi juga proaktif, dengan fokus pada peningkatan kualitas layanan serta pengembangan program-program budaya dan seni yang relevan dan bermanfaat bagi masyarakat. Kepemimpinan transformasional di Dinas Kebudayaan dengan demikian berperan penting dalam memastikan bahwa setiap inisiatif dan proyek yang dilaksanakan dapat mengangkat nilai budaya dan seni lokal, sekaligus mendorong partisipasi aktif dari seluruh pemangku kepentingan.

Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatra Barat mempunyai visi *“Terwujudnya Tata Kehidupan yang Berbudaya Berdasarkan Falsafah: “Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah”*. Dalam mencapai suatu visi dalam Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatra Barat diperlukan sebuah misi di dalamnya. Salah satu misinya ialah mewujudkan penguatan dan pelestarian adat dan nilai-nilai tradisional, mewujudkan diplomasi budaya serta pergelaran *event* nasional dan internasional, mewujudkan pelestarian bahasa dan sejarah Minangkabau dan mewujudkan pelestarian warisan budaya dan cagar budaya sebagai warisan budaya dunia.

Dalam penelitian ini, penulis akan melakukan analisis gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatra Barat. Secara nasional, bidang kebudayaan sejak 19 Oktober 2011 kembali ke Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan melalui Keputusan Presiden Nomor 59/P tahun 2011. Kebudayaan yang sejak tahun 2001 bergabung dalam Kementerian Kebudayaan dan Pariwisata di satukan kembali ke Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan guna mengembalikan fungsi kebudayaan dari *Tontonan* menjadi *Tuntunan*. Perubahan struktur organisasi di tingkat kementerian tersebut semestinya diikuti pula dengan perubahan struktur organisasi kedinasian di tingkat pemerintahan provinsi dan daerah. Akan tetapi pada kenyataannya sebagian besar dinas di tingkat provinsi saat itu masih mempertahankan penyatuan bidang kebudayaan dengan bidang pariwisata, salah satunya di provinsi Sumatera Barat.

Tabel 1.1 Data Realisasi Anggaran Dinas Kebudayaan Bulan Desember 2023

Kode Rekening	Uraian	Jumlah Anggaran	Realisasi s.d. Bulan Lalu	Realisasi Bulan ini	Realisasi s.d. Bulan Ini	Batas Realisasi (95%)	Realisasi (%)	Sisa Anggaran
5.1.01	Belanja pegawai	9,2 Milyar	7,8 Milyar	933 Juta	8,7 Milyar	8,7 Milyar	94,97 %	465,6 Juta
2.22.01.1.02.02	Penyediaan administrasi pelaksanaan tugas ASN	271,8 Juta	Rp. 0	268,4 Juta	268,4 Juta	258,2 Juta	98,75 %	3,4 Juta
5.1.01.01	Belanja gaji dan tunjangan ASN	4,8 Milyar	4,4 Milyar	324,5 Juta	4,7 Milyar	4,6 Milyar	98,25 %	85,3 Juta
5.1.01.01.01	Belanja gaji pokok ASN	3,6 Milyar	3,3 Milyar	242 Juta	3,5 Milyar	3,4 Milyar	98,39 %	58,2 Juta
5.1.01.01.02	Belanja tunjangan keluarga	386 Juta	351,7 Juta	25,6 Juta	377,3 Juta	366,7 Juta	97,75 %	8,6 Juta

	ASN							
5.1.01.01.03	Belanja Tunjangan Jabatan ASN	251,3 Juta	232,2 Juta	17,2 Juta	249,5 Juta	238,7 Juta	99,28 %	1,8 Juta
Kode Rekening	Uraian	Jumlah Anggaran	Realisasi s.d. Bulan Lalu	Realisasi Bulan ini	Realisasi s.d. Bulan Ini	Batas Realisasi (95%)	Realisasi (%)	Sisa Anggaran
5.1.01.01.04	Belanja tunjangan fungsional SN	38,6 Juta	32,8 Juta	2,5 Juta	35,4 Juta	36,6 Juta	91,72 %	3,2 Juta
5.1.01.01.05	Belanja tunjangan fungsional Umum ASN	112,3 Juta	103,5 Juta	7,3 Juta	110,8 Juta	106,6 Juta	98,68 %	1,4 Juta

Sumber: Data Perusahaan Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat, 2024

Dari tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan bahwa data realisasi semua pos anggaran telah terealisasi mendekati atau melebihi 95% dari jumlah yang dianggarkan. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat cukup efektif dalam menggunakan anggaran yang telah dialokasikan. Pengelolaan anggaran yang baik ini mencerminkan kemampuan administrasi dan manajerial yang mumpuni, serta komitmen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Sisa anggaran yang masih ada di beberapa pos belanja menunjukkan adanya efisiensi dan potensi penghematan, yang dapat digunakan untuk kegiatan atau kebutuhan lain yang mendesak. Kinerja yang baik ini juga mencerminkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan, yang sangat penting untuk mendukung program dan kegiatan kebudayaan di Provinsi Sumatera Barat.

Dalam mencapai visi dan misi dari Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat dibutuhkan karyawan-karyawan kedinasan yang mempunyai kinerja yang

baik untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga sangat dibutuhkannya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja yang bertujuan sebagai faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tingginya tuntutan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan organisasi, memaksa seluruh faktor yang ada di dalam organisasi untuk bekerja dengan maksimal. Termasuk di dalamnya faktor Sumber Daya Manusia. Manusia merupakan aset yang paling berharga yang dimiliki organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga organisasi sudah seharusnya memperhatikan faktor manusia di dalam perusahaan agar pegawai dapat bekerja dengan hasil kinerja yang baik pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata.

Berdasarkan hasil pra survei awal mengenai gaya kepemimpinan transformasional di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatra Barat menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pandangan positif terhadap gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan. Sebanyak 90% responden menyatakan bahwa pemimpin mereka memberikan visi yang jelas dan inspiratif tentang masa depan perusahaan. Selain itu, 93,3% responden merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan penting di tempat kerja, dan 100% responden mengakui bahwa pemimpin mereka berfokus pada pengembangan dan pertumbuhan pribadi serta profesional mereka. Lingkungan kerja yang kondusif juga diakui oleh 93,3% responden. Namun, ada ruang untuk perbaikan dalam aspek motivasi dan dukungan, karena hanya 60% responden yang merasa pemimpin mereka secara aktif memotivasi dan mendukung mereka untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional. Secara keseluruhan, hasil ini

menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatra Barat sebagian besar telah diterapkan dengan baik, meskipun perlu ada peningkatan dalam aspek motivasi dan dukungan terhadap karyawan.

Kemudian, hasil pra survei mengenai lingkungan kerja dengan 5 item pertanyaan dapat disimpulkan bahwa dari 5 item pertanyaan yang diberikan lebih dominan karyawan Dinas Kebudayaan menyatakan “setuju” dengan 5 pernyataan item yang diberikan. Skor persentase jawaban yang paling terendah dari 5 item pertanyaan yang diberikan ialah skor persentase item pertanyaan “Sarana, prasarana sudah cukup mendukung?” dengan nilai skor persentase jawaban yang menjawab “setuju” sebesar 86,7% dan “tidak setuju” sebesar 13,3%.

Selanjutnya, hasil pra survei mengenai kinerja karyawan dengan 5 item pertanyaan dapat disimpulkan bahwa dari 5 item pertanyaan yang diberikan lebih dominan karyawan Dinas Kebudayaan menyatakan “setuju” dengan 5 pernyataan item yang diberikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebanyak 30 karyawan menyatakan “setuju” dengan lima item pertanyaan yang diberikan. Karyawan di Dinas Kebudayaan melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan dari pimpinan dan tepat waktu, hal ini membuat pemimpin puas terhadap kinerja yang diberikan karyawan yang menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik, melaksanakan pekerjaan yang diberikan dan tidak mengabaikan aspek pekerjaannya.

Setelah itu, hasil mengenai kepuasan kerja dengan 5 item pertanyaan dapat disimpulkan bahwa dari 5 item pertanyaan yang diberikan lebih dominan karyawan Dinas Kebudayaan menyatakan “setuju” dengan 5 pernyataan item yang

diberikan. Skor persentase jawaban yang paling terendah dari 5 item pertanyaan yang diberikan ialah skor persentase item pertanyaan kelima “Cara organisasi menetapkan kebijakan dalam praktek?” dengan nilai skor persentase jawaban yang menjawab “setuju” sebesar 80% dan menjawab “tidak setuju” 20%.

Dari hasil pra survei yang dilakukan mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dalam organisasi maupun perusahaan mampu memberikan pengaruh terhadap kesuksesan karyawannya dalam mencapai target pekerjaannya, selain itu lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan ke aktivitas-aktivitas yang lebih efektif dan lebih terstruktur. Kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh adanya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Singgih et al, (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja karyawan. Salah satu faktor yang menciptakan kepuasan kerja pegawai adalah adanya seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan baik dan benar, sehingga dapat memberikan kepuasan kerja yang tinggi bagi karyawan. Pemimpin transformasional mampu menginspirasi, memotivasi, dan mendukung karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut Jopanda (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara langsung terhadap

kepuasan kerja, menunjukkan bahwa mungkin ada variabel lain yang memediasi atau memoderasi hubungan ini. Ini mengindikasikan bahwa meskipun gaya kepemimpinan transformasional memiliki potensi besar dalam meningkatkan kepuasan kerja, efektivitasnya mungkin bergantung pada konteks dan faktor-faktor tambahan di lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Hafidzi et al. (2023) menyatakan bahwa hasil analisis positif dan signifikan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selaras dengan itu, Rina & Games (2022) menyatakan bahwa lingkungan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Genus.

Menurut Anggraini et al., (2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa adanya pengaruh secara positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan Indripriarko & Aima (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan mencintai pekerjaan yang diwujudkan dengan kedisiplinan, semangat kerja dan prestasi. Secara teoritis hubungan kepuasan dengan kinerja adalah meningkatnya kepuasan akan berdampak pada kinerja, sebaliknya jika kepuasan menurun maka akan menurunkan kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Hidayat & Lukito (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki efek yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

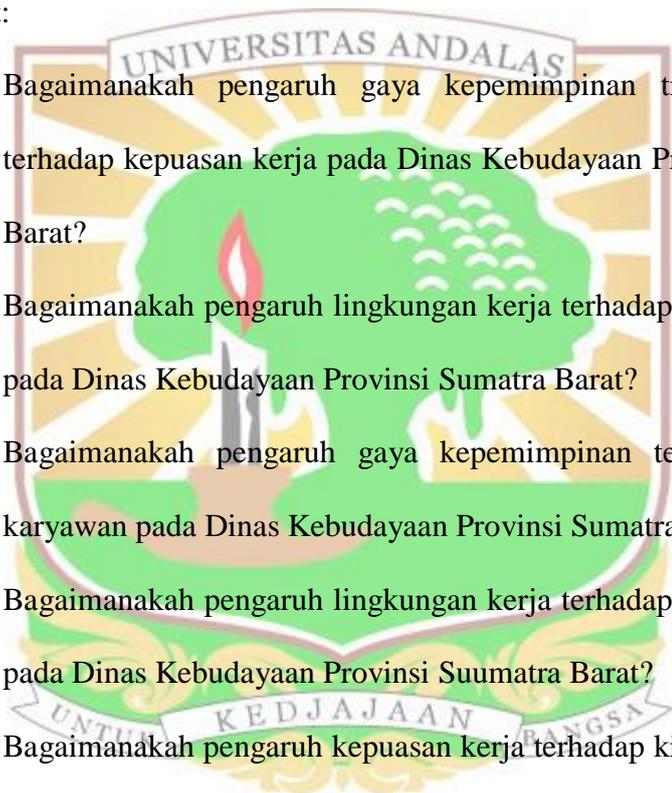
Berdasarkan latar belakang permasalahan, penulis tertarik menganalisis suatu penelitian gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk itu penulis menuangkannya dalam judul **“Pengaruh Gaya**

kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatra Barat)”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, untuk mempermudah penganalisaan dalam penelitian ini, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatra Barat?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatra Barat?
3. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatra Barat?
4. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kebudayaan Provinsi Suumatra Barat?
5. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatra Barat?
6. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatra Barat?



7. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan keterbatasan masalah yang diajukan peneliti, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.
2. Menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.
3. Menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.
4. Menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.
5. Menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.
6. Menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.
7. Menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.

1.4 Manfaat Penulisan

Pembahasan tujuan dalam penelitian yang ingin dicapai yaitumemberikan manfaat yang relevan, baik secara langsung ataupun tidak langsung, sebagai berikut:

1. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu manajemen.

2. Bagi Peneliti

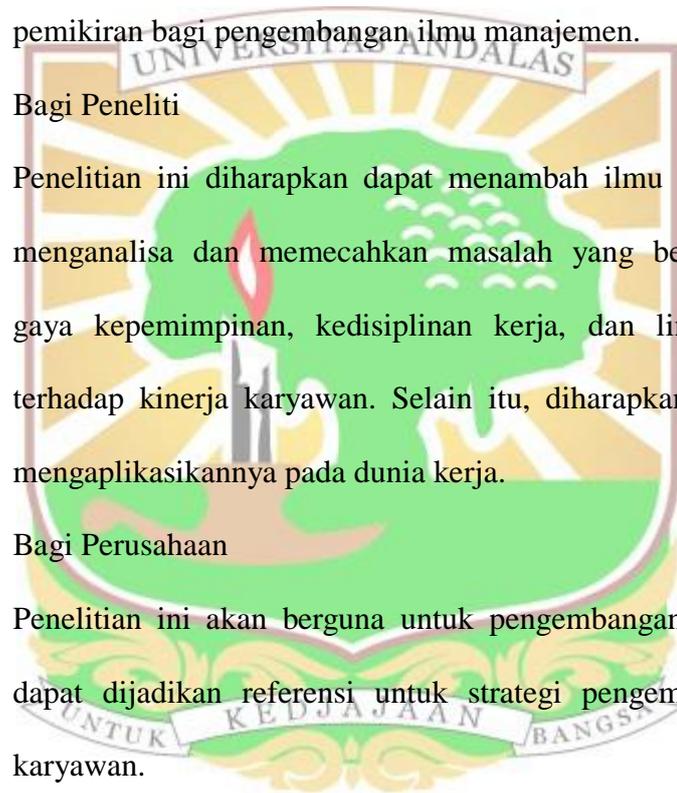
Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu bagaimana cara menganalisa dan memecahkan masalah yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, diharapkan peneliti dapat mengaplikasikannya pada dunia kerja.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini akan berguna untuk pengembangan karyawan dan dapat dijadikan referensi untuk strategi pengembangan kinerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat memberi manfaat sebagai sumber referensi bagi penelitian selanjutnya.



1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantara lain adalah gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja. Pada penelitian ini, penulis hanya memfokuskan penelitian pada gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Penyusunan dan pembahasan dalam penelitian ini agar mempermudah pemahaman, maka peneliti menulis dalam beberapa bab, sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Pembahasan dalam bab pendahuluan yaitu tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II. TINJAUAN LITERATUR

Pembahasan dalam bab tinjauan literatur yaitu tentang teori yang menjelaskan Promosi jabatan, kepuasan kerja dan motivasi. selanjutnya membahas tentang penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan kerangka konseptual

BAB III. METODE PENELITIAN

Pembahasan dalam bab metode penelitian yaitu tentang rancangan penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, instrumen

penelitian, metode pengolahan dan analisis data serta pengujian hipotesis

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan dalam bab hasil penelitian dan pembahasan yaitu tentang deskripsi hasil pertanyaan dari kuesioner yang disebar, deskriptif umum responden, uji validitas dan reabilitas data, analisis deskriptif statistik, uji asumsi, *moderated regression analysis* (MRA) dan hasil uji hipotesis serta hasil pembahasan.

BAB V. PENUTUP

Pembahasan dalam bab penutup yaitu tentang kesimpulan, implikasi saran dan keterlibatan dalam penelitian.

