



DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i4>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kementerian Agama Di Kabupaten Lanny Jaya Papua

Yesaya Apriyanto<sup>1</sup>, Agustina Ivonne Poli<sup>2</sup>, Obed Bida<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Terbuka, Jayapura, Indonesia, [yesayaapriyanto613@gmail.com](mailto:yesayaapriyanto613@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Cendrawasih, Kupang, Indonesia, [poli\\_ivonne@yahoo.com](mailto:poli_ivonne@yahoo.com)

<sup>3</sup>Universitas Terbuka, Manado, Indonesia, [obida@ecampus.ut.ac.id](mailto:obida@ecampus.ut.ac.id)

Corresponding Author: [yesayaapriyanto613@gmail.com](mailto:yesayaapriyanto613@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *This study was conducted to investigate the influence of motivation, leadership, competence, and job satisfaction at the office of the Ministry of Religion of Lanny Jaya Regency. This study was conducted on civil servants of the Ministry of Religion in Lanny Jaya Regency, Papua, involving 30 civil servants as samples. The analysis approach was tested using Partial Least Square (PLS). Empirical findings validate that work motivation and leadership style have a positive and significant effect on job satisfaction. While competence has a negative and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction and work motivation have a positive and significant effect on performance. Leadership style and competence have a negative and significant effect on performance. Leadership style, competence and work motivation are positive and significant on performance mediated by job satisfaction.*

**Keyword:** *Leadership, Competence, Job Satisfaction, Performance, Motivation*

**Abstrak:** Penelitian ini dilakukan untuk menyelidiki pengaruh motivasi, kepemimpinan, kompetensi, serta kepuasan kerja pada kantor kementerian agama Kabupaten Lanny Jaya. Penelitian ini dilakukan pada PNS Kementerian Agama di Kabupaten Lanny Jaya Papua dengan melibatkan 30 PNS sebagai sampel. Pendekatan analisis diuji dengan Partial Least Square (PLS). Penemuan empiris memvalidasi bahwa Motivasi kerja dan gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan kompetensi berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja positif dan signifikan terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Kinerja, Motivasi

### PENDAHULUAN

Kinerja PNS Kemenag sebagai suatu instrumen penting dalam lingkungan kerja Kemenag karena bukti nyata tingkat keberhasilan toleransi antar umat beragama yang dibebankan kepada PNS Kemenag dapat diketahui dari kinerja. Kinerja PNS Kemenag juga sebagai tolak ukur lahirnya kebijakan-kebijakan baru untuk memperbaiki dan atau meningkatkan aspek-aspek dalam lingkungan kerja Kemenag sehubungan dengan upaya tercapainya sasaran kinerja. Kinerja secara umum sebagai suatu hasil kerja PNS Kemenag yang terukur sehingga dapat di evaluasi berdasar target dan waktu pencapaian kinerja yang ditetapkan.

Kinerja PNS Kemenag dalam mengukur tingkat keberhasilan toleransi antar umat beragama dikemas dalam salah satu indikator kinerja utama yakni indikator kualitas pelayanan keagamaan yang terdiri dari dua sub indikator antara lain jumlah penyuluh agama memenuhi kompetensi dan jumlah sarana rumah ibadah yang memenuhi standar (seperti bersih, layak dan nyaman). Sub indikator yang ditargetkan berstandar pencapaian 100% tersebut, masing-masing akan menyatakan kinerja yang berhasil apabila memperoleh target kinerja sesuai dengan yang ditetapkan Kemenag yakni sebesar 100%. Kinerja indikator kualitas pelayanan keagamaan PNS Kemenag hingga 2023 saat ini, masih diliputi persoalan seperti tidak tercapainya target kinerja yang telah ditetapkan. Ironisnya, kondisi tersebut bukan hanya terjadi saat ini melainkan telah terjadi selama tiga tahun berturut-turut yakni tahun 2021 sampai tahun 2023. Sub indikator jumlah penyuluh agama yang memenuhi kompetensi hanya mampu mencapai target kinerja rata-rata sebesar 58% pada tahun 2021 dan 2022, selanjutnya hanya mampu mencapai rata-rata sebesar 63% pada tahun 2023. Kinerja tersebut perlu mendapat perhatian dari seluruh PNS Kemenag agar lebih fokus untuk meningkatkan kinerja.

Kemenag telah berupaya meningkatkan kinerja PNS Kemenag dengan melakukan pengembangan SDM seperti pengadaan pelatihan, workshop, bimtek, seminar dan magang di tahun 2018 hingga tahun 2023. Pengembangan SDM tersebut bertujuan untuk menutupi GAP antara kompetensi PNS Kemenag dengan permintaan jabatan dan meningkatkan efektivitas serta efisiensi PNS Kemenag dalam mencapai sasaran-sasaran kerja berdasar kinerja yang ditetapkan. Namun upaya tersebut sia-sia, dalam hal ini peningkatan kinerja kualitas pelayanan keagamaan dinyatakan belum menemui keberhasilan yang signifikan. Kondisi tersebut menggambarkan adanya faktor lain yang diprediksi berhubungan dengan kinerja PNS Kemenag seperti faktor perilaku kerja PNS Kemenag.

Kinerja menurut yang dimukakan Wenas et al. (2024) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikannya. Selanjutnya Wandu et al. (2022) menambahkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan maka dapat di evaluasi tingkat kinerja pegawainya, oleh karenanya kinerja pegawai harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang ditentukan organisasi. Secara gamblang Apriyadi et al., (2023) menyatakan bahwa kinerja artinya hasil kerja itu harus dapat dibuktikan, ditunjukkan melalui bukti-bukti yang spesifik dan terukur. Kiki & Yani (2023) menekankan bahwa kinerja tidak terkait dari hasil kerja dalam bentuk kuantitas maupun kualitas saja, tetapi terkait pula perilaku kerja pegawai tersebut seperti tindakan yang dilakukan pegawai sehubungan dengan target kinerja yang akan dicapai.

Peningkatan kinerja secara umum kerap dikaitkan dengan konsep kepuasan kerja pegawai, menurut Teori Dua Faktor Herzberg menjelaskan bahwa kepuasan kerja sebagai alasan seseorang merubah perilaku kerjanya yang berdampak pada peningkatan kinerja. Secara gamblang Joseph (2023) menjelaskan bahwa menurut teori *Herzberg's Two Factors*, meningkatnya faktor kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor antara lain faktor internal adalah motivasi yang dapat mendorong minat yang tinggi terkait tindakan yang dilakukan dalam melakukan pekerjaan, sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang terkait dengan bagaimana organisasi menjaga kepuasan kerja pegawai. Teori Dua Faktor sebagai teori yang

dapat membantu organisasi dalam mendorong pegawai dalam bekerja dengan efektif dan efisien sehubungan dengan tercapainya target kinerja. Singkatnya, Mitsakis & Galanakis (2022) mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja dipengaruhi faktor internal mencakup motivasi. Selanjutnya faktor eksternal salah satunya gaya pemimpin yang bertanggung jawab atas pekerjaan pegawai.

Kepuasan kerja sebagai sikap puas dikarenakan karir yang dijalani mendatangkan banyak manfaat dalam dirinya, sikap puas ini akan melahirkan energi positif dalam menjalankan tugas. Egenius et al. (2020) bahwa kepuasan kerja sebagai hal yang bersifat individual. Muttalib et al. (2023) Ini adalah sejauh mana seorang karyawan menikmati (memuaskan) atau tidak menyukai (tidak memuaskan) pekerjaannya, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya.

Menurut Buntaran et al. (2019) kepuasan kerja memengaruhi sikap orang terhadap pekerjaan mereka seperti lebih meningkatkan sistem kerja secara efektif dan efisien. Dudasova et al., (2023) hal ini disebabkan karena orang yang mengalami kepuasan kerja akan melahirkan emosi positif seperti bergairah dalam bekerja, sehingga memiliki sumber daya yang lebih baik untuk dalam bekerja. Mubarak et al. (2021). Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan faktor penting yang harus dijaga untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian Indrayani & Nurhatsiyah (2024), Inayat & Khan (2021) dan Zuliani et al. (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja.

Motivasi Kerja diteliti sebagai faktor internal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Motivasi sebagai adanya dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal. Menurut Apriani et al. (2024) bahwa pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha untuk selalu melakukan pekerjaan untuk mencapai prestasi dan tujuan tertentu dimasa yang akan datang, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Omar et al. (2021) memperjelas bahwa ini dapat terjadi karena pegawai puas dengan organisasi yang mengakui prestasi mereka sehingga mereka memiliki perasaan berprestasi dalam bekerja dan mereka menikmati jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Lebih lanjut lagi Adamy (2018) menerangkan bahwa jika motivasi tinggi, maka akan mempermudah pencapaian tujuan organisasi. Peran gaya pemimpin sangat dibutuhkan dalam organisasi untuk mengelola motivasi untuk meningkatkan kepuasan kerja yang tentunya berdampak besar terhadap kinerja pegawai.

Namun, penelitian pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja masih terdapat perbedaan hasil penelitian seperti Tanjung & Wahdiniwati (2019), Seta (2022) dan Novia & Walla (2023) yang menemukan bahwa motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan, hasil penelitian Mappamiring (2020), Wahyudi et al. (2023), Verawaty Jonsa & Pasaribu (2021) dan Yasing et al. (2022) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karena kepuasan kerja tidak disebabkan karena adanya motivasi kerja, umumnya motivasi kerja yang tinggi dan berlebihan akan mengakibatkan kekacauan, tidak kooperatif, dan menghambat pencapaian tujuan organisasi karena pegawai merasa pendapat dialah yang paling benar dan cenderung mengambil tindakan dan keputusan sendiri, oleh karenanya motivasi juga perlu didukung adanya kontrol dari gaya kepemimpinan yang efektif.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor kedua yang diprediksi dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dijelaskan sebagai kepribadian pemimpin dalam melaksanakan perannya sebagai pemimpin. Al-Owaidi et al. (2023) menekankan bahwa para pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat agar kepuasan kerja dapat dirasakan bersama dalam organisasi. Widodo (2023) mempertajam bahwa jika suatu instansi mempunyai pemimpin yang berkualitas dan sikap yang baik dan adil, maka pegawai pun akan puas dalam berkerja. Dalam hal ini Arafat & Darmawati (2021) mempertegas bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dapat mengkondisikan dirinya agar mampu membimbing para pegawai sehingga

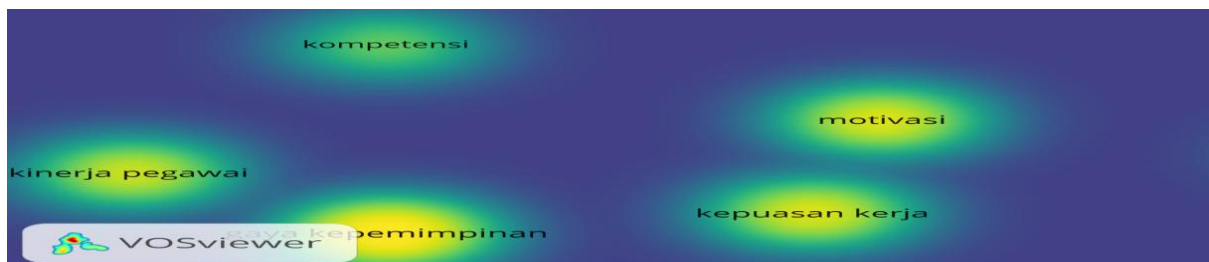
pegawai dapat kooperatif dalam menjalankan tugasnya. Saeed et al., (2023). karena setiap pegawai yang bekerja pada suatu organisasi pastinya menginginkan segala sesuatu yang meningkatkan rasa yang dihargai di lingkungan organisasinya. Kertiriasih et al. (2018) penting bagi pemimpin untuk memastikan kepuasan kerja pegawai.

Perbedaan hasil penelitian ditemukan peneliti seperti peneliti Sakti et al. (2024), Siraita et al. (2022) dan Rahmat (2020) yang menemukan gaya kepemimpinan berdampak positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Sedangkan Sriadmitum et al. (2023) dan Purwanto & Indradewa (2023) menemukan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan berdampak pada kepuasan kerja, kondisi tersebut dapat terjadi karena kepuasan kerja lebih dipengaruhi oleh bagaimana ukuran kepuasan kerja masing-masing orang yang berbeda.

Kompetensi sebagai faktor ketiga yang dapat memprediksi meningkatnya kepuasan kerja. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang mencakup keterampilan dan sikap kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. (Panjaitan et al.( 2023) pegawai akan mendapatkan kepuasan kerja jika mereka memiliki pengetahuan, keterampilan kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan. Santi & Suarmanayasa (2022) karena kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi akan mempermudah untuk pegawai bisa mengerjakan tugasnya. Irmawati et al. (2021) ini sangat masuk akal karena keahlian ditemukan menjadi bagian dari faktor masukan yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Hasil penelitian Haqiqi et al. (2022), Pranitasari & Julian (2022) dan Nieke et al. (2024) menemukan bahwa kompetensi berefek positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun penelitian Santika et al. (2021) dan Ingsih et al. (2021) menemukan bahwa pegawai merasa kepuasan kerja kurang dipengaruhi oleh pengetahuan dan pemahaman yang dimilikinya, yang kemudian hasil penelitiannya menunjukkan kompetensi tidak berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kebaharuan penelitian ini pada variabel kompetensi yang telah diujikan dengan bantuan aplikasi vosviewer. *density visualization* menunjukkan bahwa kompetensi berada pada titik yang kecil dan jauh dengan warna kuning yang memudar, ini menunjukkan kompetensi layak sebagai novelty, yang ditunjukkan pada gambar di bawah ini.



Gambar 1. *Density visualization hasil output VOSviewer, 2024*

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini dijabarkan peneliti untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama di Kabupaten Lanny Jaya Papua. melalui mediasi kepuasan kerja. Sehingga peneliti menarik suatu judul penelitian “Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja Dalam Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja” (Studi Kasus Pada Pegawai Negeri Sipil Kementrian Agama Kab. Lanny Jaya Papua)”

## METODE

Penelitian yang saat ini dilakukan peneliti termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif, dimana pada penelitian ini menggunakan angka untuk sebagai tolka ukur analisis sebagai pengambilan keputusan untuk menjawab hipotesis penelitian. Pemilihan metode ini akan

memberikan hasil secara objektif tanpa terkontaminasi adanya persepsi peneliti. Neliwati (2018) bahwa penelitian kuantitatif menggunakan instrumen (alat pengumpul data) yang menghasilkan data numerikal (angka). Analisis data dilakukan menggunakan teknik statistik untuk mereduksi dan mengelompokan data, menentukan hubungan serta mengidentifikasi perbedaan antar kelompok data. Hermawan et al. (2021) Demikian pula pada tahap kesimpulan penelitian akan lebih baik bila disertai dengan gambar, table, grafik, atau tampilan lainnya.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua sumber antara lain Sumber data primer berupa data jawaban responden. Sumber data sekunder berupa laporan kinerja, buku literature dan jurnal penelitian terdahul. Menurut Neliwati (2018) bahwa sumber data primer adalah data yang diperoleh dari tangan pertama. Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari tangan ke tiga.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 PNS Kemenag Kab. Lanny Jaya, dimana populasi bersumber dari seluruh pegawai PNS Kemenag) Kab. Lanny Jaya. Neliwati (2018) memaparkan bahwa populasi adalah seluruh benda atau orang yang berada di objek penelitian. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 30 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, di mana semua populasi dijadikan sampel karena jumlah populasi yang sedikit. Neliwati (2018) menerangkan bahwa sampel merupakan ukuran oleh nilai dan ciri yang dipunyai dari populasi. Sampling jenuh disebut juga sampling sensus yang mana semua jumlah populasi dijadikan sampel karena jumlah sampel di bawah jumlah 30 sampel.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, ini disebabkan karena kesibukan responden di tempat kerja sehingga tidak memungkinkan dilakukan tehnik yang lain seperti wawancara. Sementara itu banyak juga responden yang tidak nyaman ketika dilakukan proses wawancara karena berbagai faktor seperti perasaan sungkan karena pertanyaan-pertanyaan yang mendetaile, sehingga dilakukan hanya penyebaran kuisisioner melalui g-form, yang dilakukan selama dua minggu. Penyebaran melalui g-form yang dikirimkan melalui aplikasi WhatsApp ini memungkinkan pegawai dapat mengisi kuisisioner ketika sedang bersantai dari pekerjaan sehingga bisa mengisi kuisisioner dengan tenang dan objektif. Disediakan lima pilihan jawaban untuk masing-masing pernyataan kuisisioner. Penilaian jawaban dengan menggunakan skala likert dengan pemberian skor 1-5 untuk setiap jawaban. Sebelum kuisisioner dijawab oleh responden maka diinformasikan dahulu kepada mereka terkait tujuan penelitian, cara pengisian kuisisioner, dan kerahasiaan hasil penelitian. Sangat Tidak Setuju (STS) nilai 1, Tidak Setuju (TS) nilai 2, Cukup Setuju (CS) nilai 3, Setuju (S) nilai 4 dan Sangat Setuju (SS) nilai 5.

Penelitian ini mengandung tiga jenis variabel antara lain eksogen, mediasi dan endogen. Priadana & Sunarsi (2021) bahwa penelitian terdapat lima jenis variabel tiga diantaranya adalah varaibel variabel endogen, variabel mediasi dan variabel eksogen. Variabel endogen sebagai variabel yang dipengaruhi kehadiran variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel endogen adalah variabel Kinerja (Y). Variabel mediasi sebagai variabel penengah yang menghubungkan variabel yang satu dengan yang lainnya. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel endogen adalah variabel Kepuasan Kerja (Z). Variabel eksogen sebagai variabel yang memengaruhi varibel lainnya sepeti endogen dan mediasi. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel endogen adalah variabel Motivasi Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Kompetensi (X2).

Metode Analisis Data pengujian hipotesis untu menjawab tujuan penelitian. Hipotesis akan di uji melalui perhitungan koefisien jalur dalam pengujian model internal. Penerimaan hipotesis ini akan di tunjukan dengan perolehan hasil nilai T-statistik lebih besar dari T-tabel 1,96 ( $\alpha$  5%), artinya penerimaan hipotesis jika nilai T-statistik masing-masing hipotesis lebih besar dari T-tabel dan sebaliknya hipotesis akan di tolak apabila nilai T-statistik lebih kecil dari T-tabel. (( Zulkarnaini et al., 2023).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Pengujian Hipotesis

##### a. Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilakukan karena telah melalui tahap pengujian kualitas data sebagaimana dengan yang telah ditunjukkan sebelumnya antara lain analisis outer model dan analisis inner model.

**Tabel 1. Hasil Uji Pengaruh Langsung**

	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Motivasi Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.354	3.344	<b>0.020</b>
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.457	2.959	<b>0.038</b>
Kompetensi (X3) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.408	1.866	<b>0.078</b>
Kepuasan Kerja (Z)-> Kinerja (Y)	0.428	3.806	<b>0.021</b>
Motivasi Kerja (X1) -> Kinerja (Y)	0.462	3.291	<b>0.037</b>
Gaya Kepemimpinan (X2) -> Kinerja (Y)	0.376	1.354	<b>0.094</b>
Kompetensi (X3) -> Kinerja (Y)	0.462	2.291	<b>0.337</b>

Sumber: *output smart-pls, 2024*

Penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) karena memiliki t-statistika 3,344 > 1,96 dan nilai P Values sebesar 0,020 < 0,02. Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) karena memiliki t-statistika 2,959 > 1,96 dan nilai P Values sebesar 0,038 < 0,05.

Kompetensi (X3) berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) karena memiliki t-statistika 1,866 < 1,96 dan nilai P Values sebesar 0,078 > 0,05. Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) karena memiliki t-statistika 3,806 < 1,96 dan nilai P Values sebesar 0,001 < 0,021

Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) karena memiliki t-statistika 3,291 > 1,96 dan nilai P Values sebesar 0,037 < 0,421 a. Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) karena memiliki t-statistika 1,354 < 1,96 dan nilai P Values sebesar 0,094 > 0,024.

Kompetensi (X3) berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja (Y) karena memiliki t-statistika 2,291 < 1,96 dan nilai P Values sebesar 0,337 > 0,05.

##### b. Pengaruh Mediasi

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2), Kompetensi (X3) dan Motivasi Kerja (X1) Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja (Y), dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 2. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung**

	<i>Specific Indirect Effects</i>
Gaya Kepemimpinan (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0.014
Kompetensi (X3) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0.026
Motivasi Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0.017

Sumber: *output smart-pls, 2024*

Penelitian ini membuktikan bahwa hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Z) karena memiliki nilai signifikansi sebesar 0,014. Selanjutnya pengaruh kompetensi (X2) positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Z) karena memiliki nilai signifikansi sebesar 0,026. Kemudian pengaruh Motivasi Kerja (X1) positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Z) karena memiliki nilai signifikansi sebesar 0,017 atau H<sub>4</sub> diterima

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Kab. Lanny Jaya Papua**

Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z). Hasil positif ini didukung dengan mayoritas jawaban responden menjawab setuju pada “Balas jasa” dan “Kondisi kerja”. PNS Kemenag Lanny Jaya mengakui bahwa balas jasa yang diberikan oleh organisasi sangat mencukupi kebutuhan mereka. Balas jasa yang diberikan selain gaji juga berupa tunjangan-tunjangan lainnya seperti tunjangan tambahan penghasilan yang meningkatkan kepuasan kerja mereka karena mereka merasa bahwa mereka terjamin. Selain itu, kondisi kerja di Kemenag Lanny Jaya yang saling berkerjasama mendukung semangat kerja pegawai Kemenag Lanny Jaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan Seta (2022) menambahkan bahwa bentuk balas jasa yang termasuk penghargaan yang diberikan pada pegawai akan meningkatkan semangat, gairah, dan kesungguhan dalam bekerja seseorang yang didorong perasaan puas dalam bekerja. Tanjung & Wahdiniwati (2019) menekankan bahwa oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan bentuk balas jasa yang diberikan pada pegawai yang mampu mencukupi kebutuhan mereka, yang kemudian hal inilah sebagai faktor yang meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian Novia & Walla (2023) juga menemukan bahwa motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja**

Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sakti et al. (2024) dan Siraita et al. (2022) juga menemukan gaya kepemimpinan berdampak positif dan signifikan pada kepuasan kerja.

Kompetensi (X3) berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian ini juga sejalan dengan penemuan Sriadmitum et al. (2023) dan Purwanto & Indradewa (2023) bahwa kompetensi tidak berefek positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **3. Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama di Kabupaten Lanny Jaya Papua**

Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Dudasova et al., (2023), Mubarok et al. (2021) dan Indrayani & Nurhatsyah (2024) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja.

Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Motivasi kerja PNS Kemenag Lanny Jaya sangat menentukan kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Rachman (2022) dan Kuswati (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja.

Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hendri & Kirana (2021), Cahyani &

Muanifah (2021) dan Sugiyatno (2020) menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berdampak pada kinerja.

Kompetensi (X3) berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja (Y) . Hasil penelitian ini sejalan hasil penelitian Hidayat (2021) dan Darwin et al. (2022) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja.

#### **4. Pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama di Kabupaten Lanny Jaya Papua**

Mediasi kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Richard et al. (2020), Annisa & Supriyanto (2021), Toumahuw (2022) dan Yikwa et al. (2023) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan kerja.

Mediasi kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan hasil penelitian Bagaskara et al. (2024) dan Tiyas & Parmin (2021) menunjukkan bahwa kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan kerja.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan maka beberapa point kesimpulan sehubungan dengan tujuan dalam penelitian ini bahwa motivasi kerja dan gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan kompetensi berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja . Gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja positif dan signifikan terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja. Bagi Pimpinan PNS Kemenag Kab. Lanny Jaya diharapkan meningkatkan kepuasan kerja pegawai karena variabel inilah yang mampu meningkatkan kinerja PNS Kemenag Kab. Lanny Jaya.

### **REFERENSI**

- Adamy, A. and M. (2018). The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in BNI in the Working Area of Bank Indonesia Lhokseumawe. *Emerald Reach Proceedings Series, 1*, 1–5. <https://doi.org/10.1108/978-1-78756-793-1-00063>
- Adriana, F., Matondang, S., & Hendry. (2023). The Effect of Leadership Style, Work Motivation, and Organizational Culture on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at Puskesmas Binjai City. *Journal of Research in Business, Economics, and Education, 5*(4), 1–23. <https://doi.org/10.55683/jrbee.v5i4.454>
- Adriyanti, Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SULSELBAR CABANG JENEPONTO. *Malomo: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 1*(1), 1–13.
- Al-Owaidi, A. R., Saleh, T. A., & Benmechirah, M. (2023). Leadership Style and Its Relationship to Job Satisfaction for Employees at the University of Babylon. *Open Journal of Business and Management, 11*, 2832–2848. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2023.116156>
- Andani, N. L. S., & Ardana, I. K. (2020). THE ROLE OF WORK SATISFACTION MEDIATES THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE LOGO HOUSE BALI. *American Journal of Humanities and Social*



- Sciences Research (AJHSSR)*, 4(2), 45–51.
- Anisya, V., Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2021). The Effect of Motivation on Employee Performance through Organizational Culture. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 4(7), 1028–1033. <https://doi.org/10.47191/jefms/v4-i7-16>
- Annisa, N. F. R., & Supriyanto, A. S. (2021). The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction (Case Study on The Department of Transportation of Blitar City). *THE American Journal of Humanities and Social Sciences Research (THE AJHSSR)*, 04(03), 355–362. <https://doi.org/10.55683/jrbee.v5i4.454>
- Apriani, M., Veri, J., Fitri, R. B. P., & Hasmaynelis. (2024). The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Prima Mas Lestari (PML) in Bungo Regency, Jambi. *International Journal of Business, Economics and Law*, 2(2), 279–292. <https://doi.org/10.55927/ijems.v2i2.8329>
- Apriyadi, D. T., Seran, G. G., & Sastrawan, B. (2023). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Karimah Tauhid*, 2(6), 2508–2519. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v2i6.10715>
- Ardiansyah, Adi, & Jaenab. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lingkup Kantor Kecamatan Mpunda Kota Bima. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 2(1), 14–20.
- Aziz, N., & Putra, S. D. (2022). ENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU PADA SD KARTIKA 1-11 PADANG. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1276–1284. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2>
- Bagaskara, D., Wulur, F. C., Nurdin, A., Auliyani, W., Nurhaeni, & Sikki. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di UPT Puskesmas Babulu). *Jurnal Manajemen Riset Inovasi (MRI)*, 2(2), 41–52. <https://doi.org/10.55606/jimas.v2i2.2472>
- Buntaran, F. A. A., Andika, D., & Alfiyana, V. Y. (2019). IMPACT OF JOB SATISFACTION ON JOB PERFORMANCE. *Review of Behavioral Aspect in Organizations & Society*, 1(2), 121–128. <https://doi.org/10.32770/rbaos.vol1i21-128>
- Cahyani, Y., & Muanifah, S. (2021). KINERJA PIMPINAN, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI PIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SMAIT DARUL QUR'AN BOGOR. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 5(2), 1774–1793. <https://doi.org/10.31955/mea.v5i2.1455>
- Darwin, Palinggi, Y., & Djiu, A. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPT DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN SEBULU KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA. *JURNAL BISNIS DAN AKUNTANSI*, 1(2), 85–92. <https://doi.org/10.53640/jimap.v1i2.1119>
- Dudasova, L., Vaculik, M., Prochazka, J., Svitavska, P., & Patton, G. (2023). Causality of the Satisfaction–Performance Relationship: A Task Experiment. *Europe's Journal of Psychology*, 19(1), 48–66. <https://doi.org/10.5964/ejop.4075>
- Egenius, S., Triatanto, B., & Natsir, M. (2020). The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 480–489. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i10.1891>
- Fitriah, S., & Helmy, I. (2023). Pengaruh Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Guru SMP Negeri 1 Karangsambung). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan*

- Akuntansi*, 5(4), 433–450. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v5i4.473>
- Hamdan, Gemina, D., Yuningsih, E., Samsuri, S., & Ismartaya. (2023). The Influence of Competence and Career Development on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 3(3), 1–6. <https://doi.org/10.52643/jam.v13i3.3438>
- Haqiqi, T. M., Maisaro, & Hanifa, R. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Non Medis RSUD Banyuasin. *JMEC: Journal of Management, Entrepreneur and Cooperative*, 1(1), 21–29. <https://doi.org/10.56869/jmec.v1i1.314>
- Hasriani, Madjid, R., & Muhammad Masri. (2021). The role of job satisfaction in mediating the influence of work motivation, competence and teamwork on employee performance at the General Election Commission of Southeast Sulawesi Province. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 5(2), 90–105. <https://doi.org/10.33772/jumbo.v5i2.19764>
- Hendri, M., & Kirana, K. C. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LOCUS OF CONTROL, KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ROY SENTOSO COLLECTION. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 119–128. <https://doi.org/10.47492/jip.v2i1.611>
- Hermawan, E., Suprayitno, D., Vikaliana, R., & Hermawan, R. (2021). *BUKU AJAR PENELITIAN KUANTITATIF*. Eureka Mediaaksara.
- Hidayat, R. (2021). PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Inayat, W., & Khan, M. J. (2021). A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar. *Education Research International*, 1, 1–9. <https://doi.org/10.1155/2021/1751495>
- Indrayani, & Nurhatisyah. (2024). How does millennial employee job satisfaction affect performance? *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 14(1), 22–40. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-01-2023-0004>
- Ingsih, K., Riskawati, N., Prayitno, A., & Aii, S. (2021). THE ROLE OF MEDIATION ON WORK SATISFACTION TO WORK ENVIRONMENT, TRAINING, AND COMPETENCY ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Journal of Applied Management (JAM)*, 19(3), 469–482. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.03.02>
- Irmawati, Anwar, & Haeranah. (2021). PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN BULUKUMBA. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(3), 355–362.
- Isrial, Sunarya, P. A., Tarmizi, R., & Sany, M. T. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Kampus A Meruya, Universitas Mercu Buana Jakarta. *JMari*, 1(2), 110–119.
- Joseph, A. (2023). Employee Behavior and Job Satisfaction in an Organization Using Herzberg's Two-Factor Model: A Theoretical Study. *JURNAL MULTIDISIPLIN MADANI*, 3(10), 2087–2090. <https://doi.org/10.55927/mudima.v3i10.2938>
- Kertiriasih, N. N. R., Sujana, I. W., & Suardika, I. N. (2018). The Effect of Leadership Style to Job Satisfaction, Employee Engagement and Employee Performance (Study at PT. Interbat, Bali, Nusra, and Ambon). *Management and Economics*, 09(03), 20592–20600. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/03/468>
- Kiki, & Yani, A. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA TANJUNGPINANG. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 6(3), 127–135. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v6i2.2416>

- Komara, E., & Rhamadhania, T. (2023). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Perbankan*, 9(3), 175–192. <https://doi.org/10.35384/jemp.v9i2.385>
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), 995–1002. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Lestariningsih, S., & Widhiastuti, S. (2024). PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasiona*, 1(4), 85–91. <https://doi.org/10.54783/jin.v6i1.896>
- Mappamiring. (2020). Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(2), 86–92. <https://doi.org/10.35797/jab.v10i2.86-92>
- Mathori, M., Ambara, E., & Kusumastuti, D. A. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI UPT PENGELOLAAN KAWASAN CAGAR BUDAYA DINAS KEBUDAYAAN (KUNDHA KABUDAYAN) KOTA YOGYAKARTA. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 2(4), 1263 – 1285. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i4.622>
- Mitsakis, M., & Galanakis, M. (2022). An Empirical Examination of Herzberg's Theory in the 21st Century Workplace. *Organizational Psychology Re-Examined. Psychology*, 13, 264–272. <https://doi.org/10.4236/psych.2022.132015>
- Mubarok, T. M. S., Lindayani, L., & Farizah, S. N. (2021). The Relationship between Job Satisfaction and Employee Performance. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 220, 459–464. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.220701.085>
- Muttalib, A., Danish, M., & Zehri, A. W. (2023). The Impact of Leadership Styles on Employee's Job Satisfaction. *Research Journal for Societal Issues*, 5(2), 133–156. <https://doi.org/10.56976/rjsi.v5i2.91>
- Neliwati. (2018). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF (KAJIAN TEORI DAN PRAKTEK)*. CV. Widya Puspita.
- Nieke, Ratnasih, C., & Putri, olivia A. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19 di PT. Kao Indonesia. *Jurnal Green Growth Dan Manajemen Lingkungan*, 13(1), 80–89. <https://doi.org/10.21009/jgg.v13i1.06>
- Novia, M., & Walla, D. D. (2023). The Influence of Job Satisfaction and Motivation on Employee Performance of PT. Marumo Indonesia Forging Karawang West Java. *Proceedings of the 3rd Multidisciplinary International Conference*, 28, 1–7. <https://doi.org/10.4108/eai.28-10-2023.2341657>
- Nugrohastono, & Sukesu. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. SHELTER NUSANTARA DI SURABAYA. *Soetomo Business Review*, 3(2), 233–250. <https://doi.org/10.25139/sbr.v3i2.5369>
- Omar, M. S., Idrus, I. B. M., & Jamal, N. A. (2021). The Influence of Job Motivation on Job Satisfaction: A Case Study of Polytechnic Academic Staff. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(1), 206–213. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v6i1.624>
- Panjaitan, H. P., Awal, M., Komard, D., Tjahjana, D. J. S., Intan, & Purnama. (2023). Organizational Culture, Leadership, and Competency on Job Satisfaction and Employees

- Performance at the Public Works and Spatial Planning Office of Pekanbaru. *International Conference on Business Management and Accounting (ICOBIMA)*, 1(2), 401–416. <https://doi.org/10.35145/icobima.v1i2.3065>
- Pranitasari, D., & Julian. (2022). The Influence Of Competency, Work Environment On Work Involvement And Job Satisfaction. *Journal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 8(2), 252–263. <https://doi.org/10.22441/jimb.v8i2.13995>
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. Pascal Books.
- Punuindoong, T. M. . M. F. T. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap KinerjaKaryawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado. *Productivity*, 2(5), 428–432.
- Purwanto, E. G. M., & Indradewa, R. (2023). THE IMPACT OF JOB CHARACTERISTICS, TRAINING OPPORTUNITIES, AND LEADERSHIP STYLES ON TURNOVER INTENTION WITH JOB SATISFACTION AS MEDIATION. *CAKRAWALA – Repositori IMWI*, 6(5), 2070–2096. <https://doi.org/10.52851/cakrawala.v6i5.524>
- Rachman, M. M. (2022). The Impact of Motivation on Performance: The Role of Organizational Commitment. *Journal of Theory and Applied Management*, 15(3), 377–393. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v15i3.37848>
- Rahmat, A. (2020). *Metodologi Penelitian, Pendekatan Multidisipliner*. Ideas Publishing.
- Richard, Yendra, Rumasukun, R., & Jusmin, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dinas Kesehatan Provinsi Papua). *The Journal Of Business and Management Research*, 3(2), 1–9. <https://doi.org/10.55098/tjbmr.v3i2.12>
- Saeed, S. A., Ali, S. O., & Rashid, K. M. (2023). The Effect of Different Leadership Styles on Job Satisfaction. *Copyright Holder: This Article Is Licensed Under: © Sarkar Ahmed Saeed, Soma Omed Ali, & Kawthar Majid Rashid. (2023) Corresponding Author's Email: Sarkar.Saeed@uoh.Edu.Iq Corresponding Author's Email: Xxx@xxx.Com Organization and Human Capital Developmen*, 2(2), 16–30. <https://doi.org/10.31098/orcadev.v2i2.1747>
- Sakti, S. H., Ikhsan, M., Pranogyo, A. B., Abdoellah, M. N., Imron, & Zabidi. (2024). The Influence of Leadership Style, Job Stress, and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention Level. *Jurnal Global Ilmiah*, 1(4), 225–230. <https://doi.org/10.55324/jgi.v1i4.38>
- Santi, P. N. K., & Suarmanayasa, N. (2022). PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KONTRAK DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN BULELENG. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 10–16.
- Santika, R. R., Liswandi, & Hidayah, Z. (2021). MEDIATING ROLE OF JOB SATISFACTION IN RELATIONSHIP BETWEEN RETENTION, COMMITMENT, COMPETENCE IN IMPROVING PERFORMANCE. *JHSS (Journal of Humanities and Social Studies)*, 05(02), 184–189. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.03.02>
- Satriawan, D. G., Brahmasari, I. A., & Ratih, I. A. B. (2022). The Influence of Competence, Work Ethic and Anxiety on Employee Performance of Village Credit Institutions in Bali Province. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 3(1), 81–92. <https://doi.org/10.47616/jamrems.v3i1.253>
- Seta, A. B. (2022). The Effect of Motivation and Work Environment on Job Satisfaction with an Impact on Employee Performance at PT. Bina Agramulya in Jakarta. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 281–291. <https://doi.org/10.56457/jimk.v8i2.218>
- Siraita, L., Sudarnob, Junaedib, A. T., Purwatib, A. A., Delic, & Mat, M. (2022). Leadership Style, Motivation, and Organizational Culture on Job Satisfaction and Teacher Performance. *Journal of Applied Business and Technology (JABT)*, 3(2), 115–129. <https://doi.org/10.35145/jabt.v3i2.94>
- Sose, A. T., Lismayana, Setitit, I., Fatmawati, & Manda, D. (2019). Pengaruh Keterampilan

- SDM terhadap Kinerja pada kantor Kelurahan Pundata Baji Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkep The Influence of HR Skills on Performance at the Pundata Baji Village Office, Labakkang District, Pangkep Regency. *Ampera : Jurnal Administrasi Pemerintahan Daerah*, 4(1), 2086–9738.
- Srem, A. I., Siwa, S. F., & Nurhayanto, A. (2023). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jayapura. *Jurnal Syntax Imperatif: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 4(1), 81–92. <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i1.223>
- Sriadmitum, I., Sudarno, & Nyoto. (2023). Leadership Style, Work Environment, and Compensation on Job Satisfaction and Teacher Performance. *Journal of Applied Business and Technology*, 4(1), 79–92. <https://doi.org/10.35145/jabt.v4i1.122>
- Sugiyatno. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Administrasi (Studi Kasus di PT Ketapang Subur Lestari, Field Karusen). *JCWE Edisi*, 12(2), 125–134.
- Surtiani, A., Kurniasih, I., Mulyati, Y., & Sandjaya, T. (2022). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SESPIM LEMDIKLAT KEPOLISIAN REPUBLIK INDONESIA. *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Bidang Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 5(4), 221–231. <https://doi.org/10.24198/responsive.v5i4.44642>
- Sutianingsih, Galih, & Widodo, F. (2024). The Role of Work Motivation on the Effect of Education, Training and Competency on Employee Performance. *Journal of Advanced Studies in Management*, 1(1), 19–27.
- Syahrudin, & Fachrunaufal, M. (2023). Pengaruh motivasi dan kompetensi serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 25(4), 760–767. <https://doi.org/10.30872/jfor.v25i4.14040>
- Tanjung, A., & Wahdiniwaty, R. (2019). The Influence of Motivation on Employee Satisfaction and the Impact of Employee Performance in Cooperation. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 112, 134–137. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200108.032>
- Tiyas, A. P., & Parmin. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pendamping PKH Kabupaten Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(2), 377–395. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i2.841>
- Toumahuw, N. Y. (2022). The Influence of Work Motivation and Job Training on Job Satisfaction and Employee Performance (Literature Review of Human Resource Management. *DIJEMSS*, 4(2), 261–288. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v4i2>
- Verawaty Jonsa, & Pasaribu, T. (2021). The Impact of Leadership Style, Work Environment, and Work Motivation on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable at the Department of Tourism, Youth, and Sports of Mentawai Islands Regency. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(1), 546–561.
- Wahyudi, L., Panjaitan, H. P., & Junaedi, A. T. (2023). Leadership Style, Motivation, and Work Environment on Job Satisfaction and Employee Performance at the Environment and Hygiene Department of Pekanbaru City. *Journal of Applied Business and Technology (JABT)*, 4(2), 55–66. <https://doi.org/10.35145/jabt.v4i1.119>
- Wandi, D., Kahpi, H. S., Fidziah, & Abidin, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman di Kota Serang Indonesia. *Journal of Management and Business Review*, 19(1), 80–91. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v19i1.235>
- Wenas, A., Yantu, I., & Bokingo, A. H. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo. *JURNAL ILMIAH*

- MANAJEMEN DAN BISNIS*, 6(3), 1515–1524. <https://doi.org/10.37479/jimb.v6i3.23549>
- Widodo, D. S. (2023). The Effect of Leadership Style on Turnover Intention and Job Satisfaction. *International Journal of Psychology and Health Science (January-March 2023)*, 1(1), 19–29. <https://doi.org/10.38035/ijphs.v1i1>
- Wijayanti, F., & Sari, R. T. (2023). THE INFLUENCE OF COMPETENCY ON EMPLOYEE PERFORMANCE: (A LITERATURE REVIEW). *IJAMESC*, 1(6), 920–931. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.118>
- Yasa, I. G. A. S. W., Suarjana, I. W., Nyoman, B., & Putra, K. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASITERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO BANGUNAN UD. WIJAYA KUSUMA. *VALUES*, 4(1), 286–296.
- Yasing, H., Kamase, J., & Razak, M. (2022). THE INFLUENCE OF COMPETENCE, MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON SATISFACTION AND PERFORMANCE AND MEMBERS OF THE DPRD OF SOUTH SULAWESI PROVINCE. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 613 – 624. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i02.992>
- Yikwa, Y., Wenda, C. Y., & Sugiyarti, G. (2023). The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable (Study at Prima SR Hotel & Convention Yogyakarta). *SOSHUMDIK*, 2(3), 106–123. <https://doi.org/10.56444/soshumdik.v2i3.1057>
- Yurnan, A. N., Arifin, M. T., Djonu, A., & Susilowati, H. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN DIKANTOR DESA DARAT PANTAI KECAMATAN TALIBURA. *KENDALI: Economics and Social Humanities*, 1(3), 126–138. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v12i2.119>
- Zuliani, S., Huda, M., & Hawabi, A. I. (2023). The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Organizational Commitment at PT. Pertamina. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 728, 253–264. [https://doi.org/10.2991/978-2-38476-032-9\\_26](https://doi.org/10.2991/978-2-38476-032-9_26)