

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai sebagai Variabel Intervening pada Kantor BKPSDM Solok Selatan. Variabel Penelitian yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y), dan Kepuasan Kerja (Z). Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuesioner dengan sampel 35 orang. Metode analisis yang digunakan adalah uji outer model dan inner model menggunakan alat pengolahan data smart PLS 3.0.

Hasil penelitian menunjukkan (a) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). (b) Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kepuasan dengan nilai signifikan ( $0,222 > 0,05$ ) (c) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja dengan nilai signifikan ( $0,002 < 0,05$ ). (d) Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan ( $0,705 > 0,05$ ). (e) Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan ( $0,363 > 0,05$ ). (f) Kepuasan Kerja tidak memediasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan ( $0,370 > 0,05$ ). (g) Kepuasan Kerja tidak memediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan sebesar ( $0,512 > 0,05$ ).

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja pegawai dan kepuasan kerja**

## ABSTRACT

*This study aims to determine how much influence Leadership Style and Employee Discipline have on Employee Job Satisfaction as Intervening Variables at the Solok Selatan BKPSDM Office. The Research Variables are Leadership Style (X1), Work Discipline (X2), Employee Performance (Y), and Job Satisfaction (Z). The data collection method is through surveys and distributing questionnaires with a sample of 35 people. The analytical method used is to test the outer model and inner model using the smart PLS 3.0 data processing tool.*

*The results showed (a) there was a positive and significant influence between leadership style on job satisfaction with a significant value ( $0.000 < 0.05$ ). (b) there was a positive and not significant effect between work discipline on job satisfaction with a significant value ( $0.222 > 0.05$ ) (c) There is a positive and significant influence between Leadership Style on Performance with a significant value ( $0.002 < 0.05$ ). (d) There is a positive and not significant effect between Work Discipline on Employee Performance with a significant value ( $0.705 > 0.05$ ). (e) There is a positive and not significant effect between Job Satisfaction on Employee Performance with a significant value ( $0.363 > 0.05$ ). (f) Job Satisfaction does not mediate Leadership Style on Employee Performance with a significant value ( $0.370 > 0.05$ ). (g) Job Satisfaction does not mediate Work Discipline on Employee Performance with a significant value of ( $0.512 > 0.05$ ).*

***Keywords: Leadership style, work discipline, employee performance and job satisfaction***