

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KEADILAN PROSEDURAL, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN JOGLO KOTA SURAKARTA

Berlinda Venty Agtryana¹, Aris Tri Haryanto², Sri Riris Sugiyarti³

Email: berlindaventy02@gmail.com¹, aristh68@gmail.com², ririss68@gmail.com³

Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Abstrak: Kajian penelitian ini bertujuan untuk membedah dampak pemenuhan jabatan, keadilan prosedural, dan remunerasi terhadap pelaksanaan pekerja di kantor Kelurahan Joglo Kota Surakarta. Strategi eksplorasi yang digunakan adalah teknik kuantitatif dengan penelitian hubungan sebab akibat kooperatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja kecuali petinggi di Kelurahan Joglo Kota Surakarta. Metode yang digunakan dalam pengujian adalah prosedur pemeriksaan mendalam dengan contoh sebanyak 47 responden. Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan informasi penelitian, yaitu survei. Metode pemeriksaan informasi yang digunakan adalah uji coba terukur dengan legitimasi, kualitas tetap, uji kecurigaan gaya lama, uji investigasi relaps ganda, uji t, uji F, dan uji koefisien jaminan. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dan ketimpangan berpengaruh terhadap pelaksanaan perwakilan di kantor Kelurahan Joglo Kota Surakarta, sedangkan sistem pemerataan berpengaruh baik terhadap pelaksanaan perwakilan di kantor Kelurahan Joglo Kota Surakarta. Pada kantor Kelurahan Joglo Kota Surakarta nilai F hitung sebesar 40,207 menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja, keadilan prosedural, dan resolusi. Sementara itu, koefisien penilaian jaminan sebesar 0,719, yang berarti bahwa 71,9% faktor kinerja pekerja dapat dipahami oleh faktor pemenuhan pekerjaan, keadilan prosedural, dan pendukung, sedangkan kelebihanannya sebesar 28,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural, Kompensasi, Kinerja Pegawai.

Abstract : *The directed examination intends to dissect the impact of occupation fulfillment, procedural equity, and remuneration on worker execution at the Joglo Town office, Surakarta City. The exploration strategy utilized is a quantitative technique with cooperative causal relationship research. The population in this study were all workers with the exception of the top of the town head in Joglo Town, Surakarta City. The method utilized in testing was an immersed examining procedure with an example of 47 respondents. The technique utilized in gathering research information, to be specific surveys. The information examination method utilized is measurable trying with legitimacy, unwavering quality, old style suspicion tests, numerous straight relapse investigation tests, t tests, F tests, and coefficient of assurance tests. In light of the examination results got, it very well may be reasoned that work fulfillment and inequality impact representative execution at the Joglo Town office, Surakarta City, while equity techniques decently affect representative execution at the Joglo Town office, Surakarta City. At the Joglo Subdistrict office in Surakarta City, a calculated F value of 40,207 indicates that employee performance is significantly influenced by job satisfaction, procedural justice, and resolution. In the mean time, the coefficient of assurance esteem is 0.719, implying that 71.9% of worker execution factors can be made sense of by the factors of occupation fulfillment, procedural equity and supporting, while the excess 28.1% is affected by different factors excluded from this exploration.*

Keywords : *Job Satisfaction, Procedural Fairness, Compensation, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai target yang mereka tuju. Sumber daya ini meliputi sumber daya alam, keuangan, manusia, ilmu pengetahuan, dan teknologi. Sumber daya ini juga mencakup energi, tenaga, dan kekuatan yang diperlukan untuk menghasilkan aktivitas, gerakan, dan tindakan yang diperlukan. Penguasaan kompetensi oleh sumber daya manusia dianggap sebagai faktor krusial dalam mempertahankan eksistensi organisasi dan meningkatkan kualitas serta manajemen kerjanya. Sumber daya manusia dianggap sebagai elemen kunci dalam organisasi, di mana kemajuan dan kemunduran organisasi sangat bergantung terhadap peran yang dimainkan oleh individu-individu di dalamnya.

(Hasanudin, 2015) menyatakan bahwa setiap organisasi harus mengembangkan, membimbing, dan mengorganisasikan sumber daya manusia (SDM) secara konsisten demi mencapai keberhasilan serta efisiensi organisasi. Upaya ini melibatkan berbagai elemen dalam organisasi, mulai dari individu hingga struktur organisasi secara keseluruhan. Hal ini mencakup prosedur perencanaan sumber daya manusia, pelatihan, rancangan pekerjaan dalam organisasi, penataan sistem organisasi, dan pengembangan organisasi secara menyeluruh. Setiap organisasi berharap agar semua anggota, kader, dan pengurus mematuhi peraturan yang telah ditetapkan untuk memastikan operasionalnya berjalan dengan optimal. Hal ini melibatkan prosedur perencanaan sumber daya manusia, pelatihan, rancangan pekerjaan dalam organisasi, penataan sistem organisasi, dan pengembangan organisasi secara menyeluruh. Agar proses tersebut berjalan dengan lancar dan terkendali, diperlukan peran pemimpin organisasi dalam merencanakan, mengendalikan, dan menerapkan sistem yang tepat. Penerapan peraturan organisasi yang efektif dapat memberikan beberapa manfaat seperti memotivasi anggota, meningkatkan kerjasama antar anggota, dan mendorong kinerja, loyalitas, serta dedikasi anggota untuk terus berkontribusi terhadap organisasi.

Menurut (Leonardo & Khairunnisa, 2019) Kinerja merupakan tujuan akhir disetiap proses yang dilakukan baik secara perorangan, dalam kelompok, maupun oleh organisasi. Kunci pencapaian tujuan organisasi terletak pada kinerja tenaga kerjanya (pegawai). Oleh karena itu, pengelolaan performa pegawai menjadi sangat penting sehingga diperlukan. Agar terlaksana dengan efektif, manajemen organisasi perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Pemahaman ini akan membekali manajemen dengan solusi dan keputusan tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai. Semangat kerja pegawai dipengaruhi oleh atasan yang adil dan transparan, yang dikenal sebagai keadilan prosedural. Menurut (Hariyanto et al., 2021) Keadilan prosedural merupakan konsep yang merujuk pada cara proses pengambilan keputusan dilakukan dan bagaimana hasilnya didistribusikan kepada para pegawai. Dengan menerapkan prinsip-prinsip keadilan prosedural, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan pegawai. Suatu keadilan organisasi dapat dipersepsikan oleh pegawai sebagai sesuatu yang adil.

Komponen tambahan yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Sistem kompensasi yang efektif, seperti yang dikemukakan oleh (Supatmi et al., 2012) harus mencerminkan kontribusi setiap karyawan. Untuk mewujudkannya, subsidi, bonus, dan tunjangan kesejahteraan harus diintegrasikan ke dalam struktur penggajian. Oleh karena itu, pemberian gaji tambahan dan hadiah yang seimbang dengan kontribusi pegawai dapat membentuk dorongan yang kuat untuk meningkatkan performa individu. Terbukti bahwa remunerasi yang adil dapat menjadi pendorong bagi individu untuk meningkatkan kinerja mereka dalam melakukan aktivitas demi mencapai hasil terbaik bagi perusahaan, yang tercermin melalui kinerja mereka.

Menurut sejumlah penelitian teoritis yang telah disebutkan, kepuasan kerja memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja para pegawai. Temuan ini juga diperkuat oleh sejumlah penelitian empiris terdahulu, contohnya adalah penelitian yang pernah terlaksana oleh (Hariyanto et al., 2021) dengan mengkomunikasikan pemenuhan jabatan

pada dasarnya membawa hasil positif terhadap implementasi yang representatif di Administrasi Masalah Kelautan dan Perikanan Pemerintahan Ogan Ilir. Penelitian teoritis selanjutnya yang dilakukan oleh (Fajri et al., 2022) dengan judul penelitian Pengaruh Penerapan Sistem Keadilan Distributif dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perusahaan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan yang diberikan perusahaan berupa keadilan distributive dan keadilan interaksional pada pegawainya berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja yang dihasilkan. Penelitian selanjutnya, dilakukan oleh (Arfansyah, 2022) yang meneliti mengenai kepuasan kerja dan kompensasi, menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja para pegawai. Menurut hasil diatas mengenai variabel yang telah disebutkan, maka peneliti mengambil judul penelitian yang berbeda.

Dari penelitian diatas terdapat saran berupa pengembangan penelitian yang dilakukan di objek atau tempat lain. Objek penelitian ini adalah pegawai Kelurahan Joglo Kota Surakarta. Kelurahan ini berdiri dari pemekaran Kelurahan Kadapiro, dilihat dari sumber daya manusia pada Kelurahan Joglo dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab harus mempunyai peningkatan kinerja secara maksimal. Kesuksesan kinerja didasari pada kemampuan yang dimiliki dengan porsi kerja individual. Tabel di bawah ini, menunjukkan jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja (TKPK) Pada Kantor Kelurahan Joglo Kota Surakarta.

Tabel 1 Jumlah Pegawai Kelurahan Joglo Kota Surakarta

Keterangan	Jumlah Pegawai
Pegawai Negeri Sipil	6
TKPK (Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja)	42
Total Keseluruhan	48

Sumber: Kantor Kelurahan Joglo Kota Surakarta, Tahun 2024

Dari tabel 1 terlihat bahwa, jumlah pegawai pada Kantor Kelurahan Joglo tahun 2024 sebanyak 48 pegawai, dengan 6 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 42 Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja (TKPK).

Tabel 2 Program atau Kegiatan Kelurahan Joglo Kota Surakarta

Program/Kegiatan	Indikator Kegiatan	Pelaksanaan	
		Target (%)	Realisasi (%)
Sejoli (Sedekah Joglo Peduli)	1. Kawasan yang mempunyai data dukung 2. Perjalanan dalam rangka monitoring dan evaluasi	100 %	70 %
Antar Mbak Sri Cantik (Kegiatan untuk membantu masyarakat dalam hal kemudahan dokumen data)	1. Administrasi persuratan 2. Evaluasi dan pelaporan program	100 %	60 %

Sumber: Kantor Kelurahan Joglo Kota Surakarta, Tahun 2024

Dari data dalam tabel 2, tergambar bahwa pelaksanaan program kerja oleh staf Kantor Kelurahan Joglo Kota Surakarta masih belum mencapai tingkat optimal. Salah satu contoh yang mencolok adalah program atau kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang

belum memenuhi standar dalam hal kemudahan pengurusan dokumen data, sehingga menyebabkan keterlambatan dalam inisiasi dan penyelesaian pekerjaan. Situasi ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi dan kinerja pegawai sangat diperlukan.

Tabel 3 Daftar Gaji PNS dan TKPK Kelurahan Joglo Kota Surakarta

Gaji	Jumlah (Orang)
1. Golongan II a-d \geq 2 - 3 juta	1
2. Golongan III a-d \geq 3 - 4 juta	4
3. Golongan IV a-b \geq 5 juta	1
4. TKPK \geq 1 Juta	42
Jumlah (Orang)	48

Sumber: Kantor Kelurahan Joglo Kota Surakarta, Tahun 2024

Berdasarkan tabel 3 tersedia daftar gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja (TKPK) di Kantor Kelurahan Joglo, Kota Surakarta, berdasarkan pangkat (Golongan). Pemaparan tersebut menyatakan bahwa gaji yang disampaikan belum memadai untuk memenuhi tingkat kepuasan kerja, yang berlaku bagi 4 orang PNS dengan pangkat (golongan) III, 1 orang PNS dengan pangkat (golongan) II, 1 orang PNS dengan pangkat (golongan) IV, dan 42 orang TKPK yang masuk dalam kategori tingkat tinggi. Motivasi yang melatarbelakangi peninjauan ini adalah, untuk membedah apakah terdapat dampak positif dan besar Pemenuhan Okupasi terhadap Presentasi Perwakilan Kelurahan Joglo Kota Surakarta, untuk mengetahui apakah terdapat dampak positif dan kritis dari Keadilan Prosedural terhadap Pekerja Kelurahan Joglo Kota Surakarta untuk mengkaji apakah terdapat dampak positif dan kritikal remunerasi terhadap pelaksanaan perwakilan di Kantor Kelurahan Joglo Kota Surakarta, untuk menguraikan apakah terdapat dampak positif dan kritis dari Pemenuhan Jabatan, Keadilan Prosedural, dan Gaji terhadap Pemenuhan Jabatan, Keadilan Prosedural, dan Gaji. Presentasi Perwakilan Kelurahan Joglo Kota Surakarta.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan penelitian asosiatif dengan hubungan kausal dikarenakan penelitian yang dilakukan menanyakan pengaruh dan tampak variabel bebas (yang mempengaruhi) dan variabel dependen terikat (yang dipengaruhi) diantaranya yaitu, variabel (X1) Kepuasan Kerja, (X2) Keadilan Proesdural, dan (X3) Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai (Y). Penelitian ini berlokasi di Kantor Kelurahan Joglo Kota Surakarta yang beralamatkan Jl. Kelud Selatan IX, Joglo, Kec. Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57136. Penelitian ini, mencakup populasi semua pegawai Kelurahan Joglo Kota Surakarta yang berjumlah 48 orang. Sampel penelitian ini sebanyak 47 pegawai, karena kepala kelurahan selaku pimpinan tidak perlu menjadi responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini berujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap pegawai di Kelurahan Joglo Kota Surakarta. Berdasarkan teori (Eva et al., 2019) Eksplorasi ini berpusat pada empat komponen pemenuhan pekerjaan, khususnya gagasan tentang pekerjaan sebenarnya, sifat pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, dan peluang kemajuan yang berharga. Untuk mencapai hal ini, sebuah asosiasi perlu berfokus pada kualitas-kualitas ini, dimana cara perwakilan memandang pekerjaan mereka menunjukkan seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka.. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya umumnya memberikan kontribusi positif dan cenderung bertahan

lama di perusahaan. Pandangan ini dapat digolongkan positif atau negatif.

Berdasarkan uji regresi linier berganda, terungkap bahwa kepuasan kerja memiliki efek positif dan substansial terhadap performa kerja pegawai. Analisis statistik menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai t hitung sebesar 5,857 sehingga t hitung $> t$ tabel ($5,857 > 2,017$) dan tingkat signifikan sebesar $0,00 < 0,05$. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja tidak hanya sebatas perasaan puas, tetapi juga mencakup harapan pegawai terhadap imbalan yang sepadan dengan komitmennya. Salah satu indikator kepuasan kerja adalah kepuasan terhadap atasan yaitu keadilan procedural. Keadilan procedural erat kaitannya dengan proses pengambilan keputusan yang digunakan untuk menentukan hasil atau imbalan bagi pegawai. Proses ini mencakup serangkaian kebijakan perusahaan yang memastikan pegawai diberi kompensasi sesuai dengan pekerjaan mereka dan dipandang adil dan transparan oleh pegawai. Untuk menganalisis pengaruh keadilan procedural terhadap kinerja pegawai, peneliti menggunakan teori dari (Soni Supriyanto, 2023) yaitu karakteristik tugas, kepercayaan terhadap organisasi, frekuensi feedback, kinerja manajerial, dan budaya organisasi.

Hasil analisis regresi linier berganda di Kelurahan Joglo Kota Surakarta menunjukkan bahwa variabel keadilan procedural bernilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 3,587 sehingga t hitung $> t$ tabel ($3,587 > 2,017$) dan tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Hal tersebut merupakan bukti adanya pengaruh signifikan keadilan procedural terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Joglo Kota Surakarta.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh keadilan procedural, tetapi juga oleh faktor kompensasi. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, peneliti menggunakan teori dari Mathis (2016) yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Gaji, yang mencakup kompensasi, penghargaan, dan keuntungan lainnya, adalah cara suatu organisasi memberi imbalan kepada perwakilannya atas pekerjaan mereka. Kinerja karyawan dan kompensasi berbasis kontribusi dapat menjadi insentif yang kuat untuk meningkatkan produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan semangat kerja dan komitmen pegawai dalam mencapai hasil terbaik bagi perusahaan yang tercermin dari kinerjanya.

Hasil analisis regresi linier berganda di Kelurahan Joglo Kota Surakarta menunjukkan bahwa variabel kompensasi bernilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t , diperoleh nilai t hitung sebesar 5,590 sehingga t hitung $> t$ tabel ($5,590 > 2,017$) dan tingkat signifikan sebesar $0,00 < 0,05$. merupakan bukti adanya pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Joglo Kota Surakarta.

Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Organisasi yang ingin maju dan berkembang perlu memperhatikan tiga faktor penting: kepuasan kerja, keadilan procedural, dan kompensasi. Ketiga komponen ini sangat penting untuk meningkatkan kualitas dan manajemen kinerja karyawan. Selain itu, peran setiap anggota organisasi sangat penting untuk mencapai kemajuan tersebut. Penelitian ini melihat bagaimana kepuasan kerja, keadilan procedural, dan kompensasi memengaruhi kinerja karyawan di Kelurahan Joglo Kota Surakarta. Temuan menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan uji F , yaitu F tabel spesifik sebesar 40,207, F tabel kepentingan ditentukan $> F$ tabel atau ($40,207 > 2,82$) dan tingkat kepentingan ($0,000 < 0,05$). Kemudian diperoleh pengujian koefisien jaminan sebesar 0,719 yang berarti

bahwa 71,9% faktor pemenuhan gig, ekuitas prosedural, dan perhitungan dapat dipahami oleh faktor pemenuhan gig, ekuitas prosedural, dan remunerasi. Sementara itu, sisanya (- 71,9%) = 28,1% disebabkan oleh berbagai faktor yang tidak disertakan dalam tinjauan ini.

KESIMPULAN

Konsekuensi penyelidikan menunjukkan bahwa variabel pemenuhan kerja (X1) mempunyai koefisien relaps sebesar 0,659. Hal ini perlu diingat untuk area kekuatan utama (0,60-0,799) secara keseluruhan, pemenuhan pekerjaan sangat mempengaruhi pelaksanaan perwakilan di Kantor Kelurahan Joglo Kota Surakarta. Konsekuensi pengujian menunjukkan bahwa variabel Ekuitas Prosedural (X2) mempunyai koefisien relaps sebesar 0,416. Karena nilai tersebut masuk dalam kategori “sedang” (0,00-0,199), maka dapat disimpulkan bahwa Keadilan Prosedural mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Joglo Kota Surakarta, namun tidak terlalu besar. Hasil penyelidikan menunjukkan bahwa variabel fortifying (X3) mempunyai koefisien relaps sebesar 0,617. Angka ini termasuk dalam wilayah kekuatan (0,60-0,799), sehingga sangat beralasan bahwa belanja berdampak pada pelaksanaan perwakilan di Kantor Kelurahan Joglo, Kota Surakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien relaps sinkron untuk faktor Pemenuhan Jabatan, Keadilan Prosedural, dan Remunerasi (X1, X2, dan X3) adalah sebesar 0,719.

Hal ini perlu diingat untuk “area kekuatan” (0,80 - 1.000), sehingga dapat diasumsikan bahwa ketiga faktor ini bersama-sama mempengaruhi eksekusi pekerja di Kota Joglo, Kota Surakarta. Hasil pengujian menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat besar antara Pemenuhan Jabatan dengan Eksekusi Pekerja di Kelurahan Joglo Kota Surakarta dengan nilai t hitung sebesar 5,857 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,857 > 2,017$) dan derajat kritis $0,000 < 0,05$. Nilai thitung sebesar 5,421 yang menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,587 > 2,017$) dan tingkat signifikan 0,001 0,05 menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan keadilan prosedural terhadap kinerja pegawai Kelurahan Joglo Kota Surakarta. Hasil eksplorasi menunjukkan bahwa pembayaran berpengaruh terhadap eksekusi perwakilan di Kelurahan Joglo. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar 5,590 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,590 > 2,017$) dan tingkat kepentingan $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh positif dan besar Pemenuhan Jabatan, Keadilan Prosedural, dan Gaji pada Pegawai Kelurahan Joglo Kota Surakarta yang ditunjukkan dengan F hitung bernilai 40,207, artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($40,207 > 2,82$). Diketahui sebesar 71,9% (R-squared 0,719) ragam eksekusi pekerja dapat diantisipasi oleh faktor pemenuhan pekerjaan, keadilan prosedural dan gaji. Namun sisanya (100 persen - 71,9%) = 28,1% dipengaruhi oleh variabel luar yang tidak diteliti dalam tinjauan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arfansyah, M. R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Bank Dki Syariah Di Jakarta Selatan). Stei.Ac.Id.
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., Van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2019). Servant Leadership: A Systematic Review And Call For Future Research. *Leadership Quarterly*, 30(1). <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.07.004>
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indonesia Applicad. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1). <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Hariyanto, H., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Rs Aisyiyah Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(4). <https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i4.530>
- Hasanudin, N. (2015). Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah Daerah (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jember). In *Digital Repository Universitas Jember Pengembangan* (Vol. 3, Issue 3).
- Leonardo, & Khairunnisa. (2019). Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Pertambangan Di Sub Sektor Pertambangan Batu Bara Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2017). *E-Proceeding Of Management*, 6.

- Soni Supriyanto. (2023). Pengaruh Pengaruh Emotional Intelligence Dan Kreativitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Pegawai Generasi Y Di Sekretariat Daerah Kabupate Blora. *Innovation, Theory & Practice Management Journal*, 2(1). <https://doi.org/10.56444/Jitpm.V2i1.380>
- Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1).