

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Printing JuraganBendera.com

Hoiri Hoiri¹, Iswati Iswati², Emilia Pranata³

¹²³Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT Surabaya, Indonesia

e-mail korespondensi : hoiri.01234@gmail.com¹, iswatiibmt@gmail.com², emiliapranata@gmail.com³

Abstract This research was conducted to find out about "The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance" in accordance with the subject matter raised, namely the effect of job satisfaction on employee performance Printing JuraganBendera.com. The background of this research is the importance of employee satisfaction with their work because it can increase or decrease their performance. employees who find their work enjoyable The recipient of the award will be encouraged to improve their abilities, thus having an impact on improving performance. the whole company. This investigation aims to determine the impact of job satisfaction.

The purpose of this study was to analyze the effect of job satisfaction on employee performance Printing JuraganBendera.com. The method used in this research is quantitative method. The sample used in this study was the entire number of employees including 30 people using the total sampling method. Technical analysis using simple linear regression with the help of SPSS data processing applications. The conclusion of the results of this study is that job satisfaction significantly and negatively affects the performance of Printing JuraganBendera.com employees.

Keywords: Job Satisfaction, Employee Performance

Abstrak Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tentang "Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan" sesuai dengan pokok permasalahan yang diangkat yaitu pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Printing JuraganBendera.com. Yang melatar belakangi di adakan penelitian ini adalah pentingnya Kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya karena dapat meningkatkan atau menurunkan kinerjanya. karyawan yang menganggap pekerjaannya menyenangkan Penerima penghargaan akan terpacu untuk meningkatkan kemampuannya, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. seluruh perusahaan. Investigasi ini bertujuan untuk mengetahui dampak kepuasan kerja.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Printing JuraganBendera.com. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah karyawan meliputi 30 orang dengan menggunakan metode total sampling. Teknis analisis menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan aplikasi pengolah data SPSS. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah kepuasan kerja secara signifikan dan negatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Printing JuraganBendera.com.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Juraganbenderan.com adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan bendera dan umbul-umbul. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, kualitas kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Kepuasan kerja artinya suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang bekerjasama dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, serta hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Triany, Sutrisno and Darmaputra, 2023).

Berikut beberapa alasan yang mendasari penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Juraganbenderan.com:

1. **Peningkatan Produktivitas:** Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan menghasilkan output yang berkualitas.expand_more Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan.
2. **Pengurangan Turnover Karyawan:** Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih loyal terhadap perusahaan dan tidak mudah berpindah pekerjaan.expand_more Hal ini dapat membantu perusahaan dalam menjaga stabilitas dan kontinuitas kerja.
3. **Peningkatan Kualitas Layanan:** Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih bersemangat dalam melayani pelanggan dengan baik. Hal ini dapat meningkatkan kualitas layanan perusahaan dan meningkatkan kepuasan pelanggan.
4. **Peningkatan Reputasi Perusahaan:** Perusahaan yang memiliki karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki reputasi yang baik di mata publik.expand_more Hal ini dapat menarik calon karyawan yang berkualitas dan meningkatkan daya saing perusahaan.
5. **Meningkatkan Keuntungan Perusahaan:** Dengan meningkatnya produktivitas, efisiensi, kualitas layanan, dan reputasi perusahaan, keuntungan perusahaan juga akan meningkat.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja artinya suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang bekerjasama dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, serta hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Triany, Sutrisno and Darmaputra, 2023). Selanjutnya dari (Handoko *et al.*, 2022) kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari sikap baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi atau perusahaan. Indikator-indikator kepuasan kerja di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah/Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan Kerja

Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja Karyawan

(Suwanto *et al.*, 2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. (Arisanti, Santoso and Wahyuni, 2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

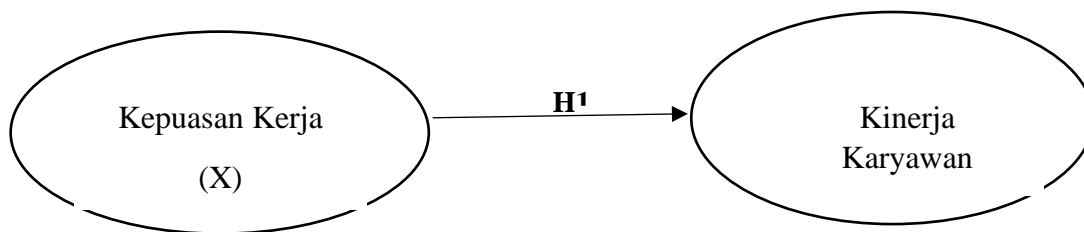
(Suwanto *et al.*, 2021) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk jumlah tenaga kerja yang dilaksanakan dapat terlihat dari hasil kinerja pegawai dalam waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan waktu yang ditentukan..
2. Kualitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi, yaitu dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja, yaitu taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif, yaitu kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu

yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian, yaitu tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan, yaitu proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran, yaitu salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas, yaitu proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis



Gambar 2.1 Kerangka Teoritis

Berdasarkan kerangka teoritis diatas, maka hipotesa dalam penelitian ini adalah:

H: Kepuasaaan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Printing Juraganbendera.com

3. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, lokasi yang digunakan untuk pengumpulan data adalah di Printing JuraganBendera.com. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di JuraganBendera.com yang berjumlah 30 orang. Teknik *sampling menggunakan* sampling total yaitu seluruh karyawan yang bekerja pada JuraganBendera.com yang berjumlah 50 orang karyawan.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana pengumpulan data menggunakan teknik pengiriman kuesioner melalui GoogleForm atau survei menggunakan skala

likert. Selain kusioner pengumpulan data diperoleh dari studi pustaka dengan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini.

Analisis Data

Analisis data penelitin terdiri dari statistik deskriptif, pengujian instrumen meliputi pengujian validitas dan reliabilitas, evaluasi asumsi klasik meliputi pengujian normalitas. Selain itu analisis (uji) hipotesis dengan menerapkan model regresi linear sederhana, meliputi analisis uji T, dan uji F. Proses pengujian ini dilaksanakan dengan menggunakan aplikasi SPSS v22.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan total sebanyak 30 responden, keseluruhannya merupakan semua karyawan JuraganBendera.com. Dengan karakteristik responden berikut:

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki – laki	17	56,7
2	Perempuan	13	43,3
	Jumlah	30	100

Sumber : Data di Olah Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang (56.7%) sementara responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang (43,3%).

Tabel 4. 2 Umur Responden

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	18 – 20	9	30
2	21 – 25	14	46,7
3	26 – 30	3	10
4	31-35	4	13,3
	Jumlah	30	100

Sumber : Data di Olah Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah berumur 26 - 29 tahun dengan jumlah 55 orang (55%). Berdasarkan data yang telah diolah bahwa karyawan juraganbendera.com didominasi oleh kalangan usia 26 - 29 tahun.

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Syarat validitas pertanyaan harus memiliki nilai r hitung melebihi dari nilai r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dan juga signifikasinya harus 0,000 apabila kedua syarat tersebut tidak dipenuhi kedua-duanya tidak bisa dinyatakan valid.

Tabel 4.3 Hasil Keseluruhan Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Sig.	Status
Kepuasan Karyawan (X)	X.1.1	0,774	0,3061	0,000	Valid
	X.1.2	0,743	0,3061	0,000	Valid
	X.2.1	0,770	0,3061	0,000	Valid
	X.2.2	0,899	0,3061	0,000	Valid
	X.3.1	0,774	0,3061	0,000	Valid
	X.3.2	0,743	0,3061	0,000	Valid
	X.4.1	0,774	0,3061	0,000	Valid
	X.4.2	0,899	0,3061	0,000	Valid
	X.5.1	0,770	0,3061	0,000	Valid
	X.5.2	0,889	0,3061	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1.1	0,968	0,3061	0,000	Valid
	Y.1.2	0,941	0,3061	0,000	Valid
	Y.2.1	0,931	0,3061	0,000	Valid
	Y.2.2	0,968	0,3061	0,000	Valid
	Y.3.1	0,968	0,3061	0,000	Valid
	Y.3.2	0,941	0,3061	0,000	Valid
	Y.4.1	0,931	0,3061	0,000	Valid

Y.4.2	0,704	0,3061	0,000	Valid
Y.5.1	0,941	0,3061	0,000	Valid
Y.5.2	0,931	0,3061	0,000	Valid
Y.6.1	0,865	0,3061	0,000	Valid
Y.6.2	0,749	0,3061	0,000	Valid
Y.7.1	0,796	0,3061	0,000	Valid
Y.7.2	0,749	0,3061	0,000	Valid
Y.8.1	0,796	0,3061	0,000	Valid
Y.8.2	0,931	0,3061	0,000	Valid

Sumber data: Hasil olahan peneliti, 2024

Dari tabel 4.3 menunjukkan bahwa pertanyaan untuk variabel kepuasan karyawan (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid. Dimana syarat validitas pertanyaan harus memiliki nilai r hitung $>$ r tabel dan juga signifikan harus $<$ 0,000 apabila kedua syarat tersebut tidak dipenuhi kedua-duanya tidak bisa dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berikut adalah hasil uji realibilitas yang telah di uji menggunakan SPSS:

Tabel 4.4 Hasil Keseluruhan Uji Realibilitas Variabel

Variabel	Alpha	Status
Kepuasan Karyawan (X)	0,941	Realibiltas Sempurna
Kinerja Karyawan (Y)	0,981	Realibiltas Sempurna

Sumber data: Hasil olahan peneliti, 2024

Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel kepuasan karyawan (X) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Cronbbach's Alpha $>$ 0,90 maka realibilitas sempurna.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berbagai ragam uji normalitas data pengolah statistik, salah satunya yaitu normalitas koefisien Varians. Nilai koefisien varians = $\frac{\text{Standar Deviasi}}{\text{Mean}} \times 100$. Jika nilai koefisien varians < 30%, maka data berdistribusi normal (Norfai, 2022).

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas

Descriptive Statistics						
	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum	Normalitas Koefisien Varians
Kepuasan.Kerja	30	28,67	5,040	20	40	17,58
Kinerja.Karyawan	30	48,73	7,423	19	64	15,23

Sumber data: Hasil olahan peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.5, menunjukkan bahwa semua nilai koefisien <30%, dimana kepuasan kerja (X) sebesar 15,23%, dan kinerja karyawan (Y) sebesar 8,25%. Hal tersebut dapat dikatakan sebagai data yang berdistribusi dengan normal.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	63,514	6,188		10,263	,000
	X1Kepuasan_Kerja	-,516	,211	-,419	-2,439	,021

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Sumber data: Hasil olahan peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.6, diatas menunjukkan koefisien regresi variabel kepuasan Kerja (x) sebesar -0,516 dan juga signifikan 0,000<0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana kepuasan kerja berpengaruh berlawanan mungkin disebabkan factor lain dan mungkin karyawan sudah lama bekerja disana sehingga tetap mereka melakukan kinerja dengan baik.

Uji t**Tabel 4.7 Hasil Uji t**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	63,514	6,188		10,263	,000
	X1Kepuasan_Kerja	-,516	,211	-,419	-2,439	,021

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Sumber data: Hasil olahan peneliti, 2024

Dari data diatas, maka kesimpulan uji t, Pada tabel 4.10 diketahui r hitung > r tabel = -2,439 < 1,697 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Karyawan berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan JuraganBendera.com. Hal ini mungkin disebabkan karena adanya karyawan yang melihat bahwasanya mencari lapangan pekerjaan di luar sana sangatlah susah dan mereka menyadari bahwa tidak memiliki skill / value lebih. Oleh karena itu mereka memilih menetap bekerja disitu.

Uji F (Simultan)**Tabel 4.8 Hasil Uji F**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	279,967	1	279,967	5,948	,021 ^b
	Residual	1317,899	28	47,068		
	Total	1597,867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

b. Predictors: (Constant), X1Kepuasan_Kerja

Sumber data: Hasil olahan peneliti, 2024

Berdasarkan hasil Uji F pada tabel, F hitung > F tabel = 5,948 > 4,210 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa Kepuasan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Juragan Bendera.com

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kesimpulan penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai variabel pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya diperoleh dari nilai uji t. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan pada variabel X (kepuasan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) di peroleh nilai t hitung $< t$ tabel dengan nilai $-2,349 < 1,697$, selain itu di ketahui bahwa nilai signifikansi dari X terhadap Y adalah 0,021 lebih kecil dari 0,05 ($\alpha=5\%$).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di kemukakan diatas, maka saran yang dapat di rekomendasikan untuk menjaga pertimbangan-pertimbangan berikutnya adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dengan adanya hasil penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan berpengaruh berlawanan (negative) terhadap kinerja karyawan JuraganBendera.com. Hal ini mungkin disebabkan ada variabel atau faktor lain yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan JuraganBendera.com seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, atau Budaya maupun manajemen perusahaan sehingga karyawan bekerja dengan baik. Hendak perusahaan melakukan evaluasi dan pengawasan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja dan semangat karyawannya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, alangkah baiknya apabila memperluas variabel yang diamati. Misalnya dengan menambahkan variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya dan manajemen perusahaan, dan sebagainya bisa memengaruhi kinerja karyawan. Dengan harapan hasil penelitian selanjutnya dapat lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Triany, C. C. A., Sutrisno, S., & Darmaputra, M. F. (2023). Pengaruh kualitas SDM dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 8104-8116.
- Syafrina, N., & Manik, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 3(2), 181-191.
- Suwanto, S., et al. (2021). Pengaruh komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 222-229.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sari, L. R., & Sugiyono, S. (2016). Pengaruh NPM, ROE, EPS terhadap return saham pada perusahaan farmasi di BEI. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(12).
- Sari, B. P., & Pancasasti, R. P. (2022). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Shinko Plantech Banten. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(01), 1-14.
- Putri, R. (2020). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada lembaga amal zakat Swadaya Ummah Kota Pekanbaru. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Nitisemito, A. (2019). *Manajemen personalia (manajemen sumber daya manusia) cetakan sembilan*. Edisi Ketiga. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Lilyana, B., De Yusa, V., & Yatami, I. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Rudant Maju SelaraT. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(3), 163-170.
- Lestari, U. P., et al. (2020). Pengaruh efikasi diri dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 529-536.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(2), 165-177.
- Handoko, M., et al. (2022). Pengaruh komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank BTPN, Tbk. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 15659-15664.
- Ghozali, M. (2018). Analisis sistem lembaga keuangan syariah dan lembaga keuangan konvensional. *IQTISHODUNA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 14(1), 19-21.
- Ghozali, I., & Dan, S. (2017). *SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.

- Ghozali, I. (2006). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Erico, E., Chandra, S., & Hasim, W. (2020). Pengaruh kompetensi kerja, pengawasan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Transpact Logistic Medan. *Jurnal Manajemen*, 1(2), 53-62.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Afandi, R. R. V. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan leader-member exchange dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Radio Fiskaria Jaya Suara Surabaya. Universitas Airlangga.