



Similarity Report

Metadata

Name of the organization

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Title

DEVI RIA ARMALINDA_212010200045

Author(s) Coordinator

perpustakaan umsidahanin

Organizational unit

Perpustakaan

Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.

**4888**

Length in words

37636

Length in characters

25

The phrase length for the SC 2

Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		0
Spreads		0
Micro spaces		5
Hidden characters		0
Paraphrases (SmartMarks)		65

Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/7010/50250/55994	65 1.33 %
2	Devi Ria Armalinda_212010200045__Proposal 10/30/2024 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (Perpustakaan)	56 1.15 %
3	https://jurnal.unej.ac.id/index.php/e-JEBAUJ/article/download/46896/14486/	49 1.00 %

4	Devi Ria Armalinda_212010200045__Proposal 10/30/2024 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (Perpustakaan)	37 0.76 %
5	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4478/32062/36184	35 0.72 %
6	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4478/32062/36184	34 0.70 %
7	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4478/32062/36184	28 0.57 %
8	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4478/32062/36184	27 0.55 %
9	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4069/28846/32538	20 0.41 %
10	ANALISIS KINERJA: MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Empirik di Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Batang) Prihatin Priyanto;	20 0.41 %

from RefBooks database (2.99 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
Source: Paperity		
1	THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, EMPLOYEE ENGAGEMENT, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT PT AEROFOOD ACS SURABAYA Detak Prapanca,Irawati Ferdina, Vera Firdaus;	46 (3) 0.94 %
2	ANALISIS KINERJA: MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Empirik di Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Batang) Prihatin Priyanto;	20 (1) 0.41 %
3	Pengaruh Pembagian Kerja, Etos Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Kendari Bakhtiar Abbas,Muhammad Sabri, Asraf;	18 (3) 0.37 %
4	PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BIDANG PRODUKSI PT. TIRTA INVESTAMA KABUPATEN BADUNG I Kadek Bagas Indra Pranata, Yenny Verawati, I Nengah Sudja;	12 (1) 0.25 %
5	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Syariah di Kota Padang Saputri Hening Rahayu,Eka Mariyanti;	12 (1) 0.25 %
6	PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. KURNIA Abdul Basyid;	9 (1) 0.18 %
7	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA SERTA MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN KABUPATEN KARANGASEM I Ketut Mustika;	8 (1) 0.16 %
8	Hubungan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Regarsport Industri Indonesia Anton Subarno, Susantiningrum Susantiningrum,Rita Romadhoni;	7 (1) 0.14 %
9	The Influence of Leadership, Work Environment, Job Satisfaction, Work Discipline on Employee Performance at The Office Of Population Control and Familiy Planning (DPPKB) District Labuhanbatu Limbong Christine Herawati, Broto Bayu Eko,Lubis Abdul Leman;	7 (1) 0.14 %
10	Analisa Quality Of Work Life (QWL) dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tyna yunita,Setyawati Novita Wahyu, Serin Latukau, Dewi sri woelanderi PG;	7 (1) 0.14 %

from the home database (4.03 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	Devi Ria Armalinda_212010200045__Proposal 10/30/2024 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (Perpustakaan)	197 (12) 4.03 %

from the Database Exchange Program (0.00 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Internet (11.37 %)

NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4478/32062/36184	199 (10) 4.07 %
2	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/7010/50250/55994	88 (3) 1.80 %
3	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4069/28846/32538	57 (6) 1.17 %
4	https://jurnal.unej.ac.id/index.php/e-JEBAUJ/article/download/46896/14486/	49 (1) 1.00 %
5	http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2645663&val=24583&title=Kepuasan%20Kerja%20sebagai%20Variabel%20Intervening%20pada%20pengaruh%20Kepemimpinan%20Terhadap%20Kinerja%20Pegawai	34 (6) 0.70 %
6	https://www.slideshare.net/slideshow/tugastedy-sumartomodelbisnispengelolaanhutanperhutanipdf/252053314	27 (2) 0.55 %
7	http://repository.unmuhjember.ac.id/10958/3/B.%20ABSTRAK.pdf	18 (2) 0.37 %
8	https://ijebef.esc-id.org/index.php/home/article/download/167/139/284	15 (2) 0.31 %
9	http://ekonomis.unbari.ac.id/index.php/ojseconomis/article/download/1771/738	15 (1) 0.31 %
10	https://ejournal.upnj.ac.id/ye/article/view/6341/2478	14 (1) 0.29 %
11	https://www.academia.edu/69794764/PENGARUH_TUNJANGAN_KOMPENSASI_DAN_KEDISIPLINAN_TERHADAP_KINERJA_PEGAWAI_PADA_SEKRETARIAT_DIREKTORAT_JENDERAL_REHABILITASI_SOSIAL_KEMENTERIAN_SOSIAL_TAHUN_2020	11 (1) 0.23 %
12	https://repository.uinsaizu.ac.id/26974/1/Vol.%20201%20No.%2020%282023%29_%20Prosiding%20Seminar%20Bimbingan%20dan%20Konseling%20%28SMAILING%29.pdf	11 (1) 0.23 %
13	http://repository.stei.ac.id/8489/3/BAB%20II.pdf	10 (1) 0.20 %
14	https://jotis.untrimbali.ac.id/index.php/JOTIS/article/download/54/86/583	8 (1) 0.16 %

List of accepted fragments (no accepted fragments)

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
<p>The influence of the effectiveness of consideration leadership, compensation on employee performance through the mediation of job satisfaction case study at BAPPEDA sidoarjo [Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Konsiderasi ,Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Studi Kasus di Bappeda Sidoarjo] Devi Ria Armalinda 1), Vera Firdaus2), Detak Prapanca3) 1)Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo,Indonesia 2)Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo,Indonesia 3) Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo,Indonesia</p> <p>*Email Penulis Korespondensi: deviria806@gmail.com, verafirdaus@umsida.ac.id, d.prapanca@umsida.ac.id</p>		

Abstract. This study aims to examine the influence of considerate leadership, compensation on employee performance through the mediation of job satisfaction at BAPPEDA Sidoarjo. **This type of research uses a quantitative descriptive method. The location of the research conducted by the author to test the hypothesis is at BAPPEDA Sidoarjo which is located at Jl. Sultan Agung No.13, Gajah Timur, Magersari. Sidoarjo District, Sidoarjo Regency, East Java with a postal code of 61212. The number of respondents in this study was 60 employees. This study uses primary data questionnaires with a Likert scale processed using SmartPLS with validity tests and reliability tests. The results obtained are, 1) Considerate leadership has a positive and significant effect on employee performance and job satisfaction at the Sidoarjo Regency Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) 2) Compensation has a positive and significant effect on employee performance and job satisfaction at the Sidoarjo Regency Regional Development Planning Agency (BAPPEDA). 3) Job satisfaction has a positive and significant influence on employee performance at the Sidoarjo Regency Regional Development Planning Agency (BAPPEDA).**

Keywords - Consideration leadership, compensation, job satisfaction, employee performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan **konsiderasi,kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui mediasi** kepuasan kerja di BAPPEDA Sidoarjo. Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. **Lokasi penelitian yang dilakukan penulis untuk menguji hipotesis adalah** di BAPPEDA Sidoarjo yang **berada di Jl. Sultan Agung No.13, Gajah Timur ,Magersari. Kec. Sidoarjo , Kabupaten Sidoarjo,Jawa Timur dengan kode pos** 61212. **Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 pegawai. Penelitian ini menggunakan** data primer kuisioner dengan skala likert yang diolah menggunakan SmartPLS dengan **uji validitas dan uji reliabilitas**. Hasil yang di dapatkan yaitu, 1) Kepemimpinan konsiderasi **berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja serta** kepuasan kerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sidoarjo (BAPPEDA) 2) **Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja serta kepuasan kerja** di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sidoarjo (BAPPEDA). 3) **Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap** karyawan kinerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sidoarjo (BAPPEDA).

Kata Kunci - kepemimpinan konsiderasi,kompensasi,kepuasan kerja ,kinerja pegawai

1. I. Pendahuluan

Munculnya globalisasi dan perubahan teknologi yang cepat mengharuskan lembaga pemerintahan untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka untuk melayani masyarakat mereka dengan lebih baik. Begitu pula Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Sidoarjo (BAPPEDA) merupakan lembaga pemerintah daerah yang bertugas merencanakan dan menyusun program pembangunan daerah. Selain itu BAPPEDA juga bertanggung jawab untuk mengatur pelaksanaan inisiatif pembangunan di berbagai bidang seperti infrastruktur,ekonomi,kesejahteraan,sosial,dan lingkungan. Oleh karena itu BAPPEDA memainkan peran penting dalam penganggaran dan evaluasi program pembangunan untuk memastikan bahwa program tersebut konsisten dengan visi dan misi pemerintah daerah.

Namun tanpa dukungan kinerja pegawai, BAPPEDA tidak akan mampu mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah efektivitas kepemimpinan konsiderasi,terutama dalam hal pemberian kompensasi yang adil dan pantas. Pemimpin yang **baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, dan menjamin kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja** [1] mengacu pada apa yang membuat seseorang bahagia saat bekerja atau meninggalkan pekerjaan, dan merupakan aspek penting yang memediasi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung melalui penghargaan yang sesuai, mereka cenderung lebih bahagia dan termotivasi untuk melakukan yang terbaik.

kepemimpinan konsiderasi [2] Kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan yang menekankan hubungan baik dengan bawahan dan motivasi karyawan daripada pengawasan dan penghargaan yang ketat, serta kompensasi [3] Segala bentuk kompensasi yang timbul dari hubungan kerja atau kompensasi karyawan. Kategori pembayaran ini mencakup pembayaran langsung dan tidak langsung. Pembayaran tunai dapat dilakukan melalui pembayaran tunai langsung seperti upah, gaji, dan bentuk insentif lainnya. Pembayaran finansial langsung dalam bentuk asuransi yang memadai merupakan dua faktor penting lainnya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.[4] Suatu tujuan yang dapat **dicapai oleh seorang perseorangan atau sekelompok orang sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing. Tujuan organisasi** berada dalam batasan legalitas, kepatuhan terhadap prinsip moral, dan kepatuhan terhadap semua hukum yang berlaku. Lembaga itulah yang sedang kami lakukan.

Kinerja staf sangat penting bagi keberhasilan BAPPEDA Sidoarjo, sebuah organisasi pembangunan daerah yang bertanggung jawab untuk merencanakan dan mempromosikan kemajuan daerah. Kepemimpinan lembaga BAPPEDA yang tidak memadai dan kompensasi yang rendah telah mengakibatkan kinerja karyawan yang rendah dan rasa ketidakpuasan yang meluas terhadap lembaga tersebut. **Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana** kepemimpinan yang peduli dan penghargaan yang efektif memengaruhi kinerja karyawan dengan memediasi kepuasan kerja di BAPPEDA Sidoarjo.Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian gap penelitian sebelumnya dan dapat digunakan sebagai pengembangan lebih lanjut dari penelitian yang telah dilakukan penulis. Namun terdapat gap karena penelitian pada [5] menggunakan metode purposive sampling, sedangkan penelitian penulis menggunakan metode total sampling. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh [6] peneliti menggunakan keterikatan karyawan sebagai variabel Y sedangkan pada penelitian yang dilakukan penulis menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel Y, Terdapat kesenjangan [7] Ada kesenjangan penelitian penulis menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel Y dan peneliti menggunakan Universitas Kesehatan Muhammadiyah Siami sebagai lokasi penelitian. Sedangkan penulis menggunakan kinerja pegawai sebagai variabel Y dan BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Sidoarjo sebagai lokasi penelitian. Ada kesenjangan penelitian dalam penelitian [8] Dengan kata lain peneliti menggunakan 55 karyawan sebagai responden saat ini penulis menggunakan 60 karyawan sebagai responden. Penelitian lain yang dilakukan [9] diantaranya adalah gap study dimana penulis menggunakan sampel total dalam penelitian ini sedangkan peneliti menggunakan sampel acak proporsional dalam penelitiannya Terdapat gap penelitian pada [10] penelitian yang dilakukan peneliti dengan menggunakan PT.Peneliti menggunakan sepeda di Indonesia sebagai lokasi penelitian dan variabel "pengembangan karir" sebagai X1. Sedangkan penulis menggunakan BAPPEDA Sidoarjo sebagai lokasi penelitian dan variabel "Pertimbangan Kepemimpinan" sebagai X1. Ada juga kesenjangan penelitian, pada penelitian yang dilakukan oleh [11] peneliti menggunakan SPSS untuk mengolah datanya, sedangkan pada penelitian ini penulis menggunakan SEM-PLS untuk mengolah datanya

Rumusan masalah: : apakah kepemimpinan konsiderasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui mediasi intervening kepuasan kerja pada BAPPEDA sidoarjo?

Pertanyaan penelitian:

1. Apakah kepemimpinan konsiderasi **berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA** Sidoarjo?
2. **Apakah kompensasi yang diberikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BAPPEDA** Sidoarjo ?

3. Apakah kepemimpinan konsiderasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada BAPPEDA Sidoarjo?

4. Apakah kompensasi **berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada** BAPPEDA Sidoarjo ?

5. Apakah **kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai** di BAPPEDA Sidoarjo ?

Kategori SDGs: penelitian ini selaras dengan tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs) poin ke 8, yang berfokus pada peningkatan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan. Tujuan lainnya yaitu mendorong peningkatan kinerja pegawai serta menciptakan lapangan kerja yang layak bagi seluruh kalangan masyarakat

2. II. Literatur Review

Kepemimpinan Konsiderasi (X1)

Gaya kepemimpinan menurut [12] menyatakan bahwa kepemimpinan adalah cara mempengaruhi perilaku bawahan dan memungkinkan mereka bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.[13] Kepemimpinan juga melibatkan proses pengaruh sosial yang dilakukan oleh seseorang untuk mengatur aktivitas individu dalam suatu organisasi,[14] Oleh karena itu diperlukan pemimpin yang dapat memberdayakan karyawannya.Sedangkan menurut [15] gaya kepemimpinan konsiderasi adalah gaya kepemimpinan yang menekankan hubungan erat, adanya rasa saling percaya, dan kekeluargaan antara bawahan dan atasan. Kami menghormati pendapat karyawan kami. dan budaya komunikasi antara manajer dan karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kepemimpinan menurut [16] antara lain :

1. Kemampuan Analitis : pemimpin dapat menilai, mengumpulkan dan menganalisis data untuk memecahkan permasalahan
2. Keterampilan Berkomunikasi: pemimpin dapat untuk menyampaikan serta menerima informasi dengan baik dan menjelaskan tugas dengan terperinci
3. Keberanian: pemimpin mampu mengatasi rasa takut terhadap tantangan dan risiko yang muncul demi mencapai tujuan instansi
4. Kemampuan Mendengar: pemimpin mampu memahami prespektif dan saran orang lain untuk membangun hubungan keluarga yang lebih kuat dengan pegawai
5. Ketegasan: pemimpin mampu memberikan panduan yang jelas dan menginspirasi pegawai agar tetap termotivasi

Penting bagi pemimpin untuk mampu mengarahkan arah bisnis karena mereka adalah panutan Kinerja karyawan dan keberhasilan perusahaan ditentukan oleh gaya kepemimpinan pemimpin [17]. Penelitian terdahulu oleh [18][19][12] penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki peran dalam kinerja karyawan. Namun berbeda hasilnya pada penelitian [20] bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Kompensasi (X2)

Kompensasi menurut [21] adalah suatu bentuk imbalan dari manajemen kepada karyawan atas prestasi kerja dan dapat berupa uang atau non-tunai, [22] namun kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya setara dengan yang seharusnya. [23], Oleh karena itu, untuk menunjang kepuasan karyawan guna menjaga kinerja dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi, perusahaan harus menyelaraskan kompensasi dengan kebutuhan bisnis dan kebutuhan karyawan untuk mengerahkan sumber daya manusia secara efektif **Indikator kompensasi menurut [24] antara lain:**

1. **upah dan gaji: bayaran** yan diberikan atas hasil kerja pegawai sesuai dengan hasil kerja
2. Insentif : gaji tambahan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan aturan pemerintah untuk motivasi pegawai
3. Tunjangan: bayaran di luar gaji yang diberikan instansi untuk mendukung biaya perjalanan dinas dan menunjang kesejahteraan pegawai
4. Fasilitas : akomodasi dan perangkat yang telah disediakan oleh instansi untuk memperlancar tugas pegawai sehingga kinerja pegawai optimal dalam merencanakan dan merancang kebijakan pembangunan daerah

Semakin tinggi kompensasi, semakin efisien kinerja karyawan akan tercapai. Penurunan kompensasi karyawan dapat menyebabkan penurunan kinerja [25] penelitian sebelumnya oleh [26][27][28] menunjukkan adanya pengaruh antara kompensasi dan kinerja pegawai [29] menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja menurut [30] merupakan perasaan individu terhadap pekerjaannya, yang tercermin dari sikap positif seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang ditemuiinya di lingkungan kerja.[31] Hal ini antara lain karena kepuasan kerja yang tinggi meningkatkan semangat kerja dan produktivitas kerja. Selain itu,[32] kepuasan kerja juga merupakan hasil dari penilaian karyawan terhadap sejauh mana pekerjaan mereka memenuhi aspek - aspek yang dianggap penting. Hal ini juga menunjukkan bahwa hal ini disebabkan oleh pandangan karyawan terhadap kinerja mereka. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator kepuasan kerja menurut maka dapat disimpulkan menurut [33] antara lain:

1. Tingkat kepuasan akan Kompensasi: sejauh mana karyawan puas akan kompensasi yang diterima dari instansi atas pencapaian
2. Tingkat Kepuasan Terhadap Kesempatan Promosi: mengacu pada sejauh mana karyawan merasa memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan dan karier mereka di tempat kerja

3. Tingkat Kepuasan Terhadap Lingkungan Kerja :seberapa nyaman dalam berkerja dan proaktif pegawai di tempat kerja

Mereka yang bekerja dengan puas dan bertujuan menunjukkan tingkat tanggung jawab yang lebih besar atas kinerja mereka. Peluang peningkatan untuk meningkatkan kinerja dianggap sebagai faktor kepuasan [34].Merujuk kepada penelitian terdahulu menurut menurut [35][36][37] menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, namun berbeda hasil pada penelitian [38] yang menyatakan bahwasannya kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai menurut [39][40]] Kinerja karyawan dipahami sebagai **hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan** berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktunya [41] Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi kinerja setiap unit kerja dalam suatu organisasi agar kinerja sumber daya manusia dapat dinilai secara obyektif. Seorang karyawan dianggap berkinerja baik jika dia berketerampilan tinggi, bekerja keras, dan menerima gaji sesuai kontrak. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah indikator kinerja pegawai pada [41] antara lain:

1. Kualitas Hasil Kerja : alat ukur untuk menilai sebuah hasil pekerjaan dalam setiap divisi
2. Efisiensi dalam mengerjakan tugas : jangka waktu dalam penggerjaan suatu tugas yang telah di terima
3. Disiplin kerja : daftar kehadiran serta kepatuhan akan peraturan yang telah dibuat dalam sebuah instansi
4. Inisiatif kemampuan utnuk bertindak secara tanggap dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan

5. **Ketelitian :kemampuan untuk mengerjakan tugas secara akurat** dan meminimalisir kesalahan dalam penyelesaian tugas
6. Kepemimpinan : kemampuan membangkitkan semangat agar pegawai menyelesaikan tugas sesuai kewajibannya serta membangun ikatan kekeluargaan di tempat kerja
7. Kreativitas: kemampuan untuk berpikir kreatif dan inovasi- inovasi **untuk memecahkan masalah yang di hadapi**

KERANGKA KONSEPTUAL

- 1.
 - 2.
 - 3.
 - 4.
 - 5.
 - 6.
 - 7.
 - 8.
 3. III. Metode Penelitian
- Penlitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang bertujuan menyajikan gambaran angka-angka yang diperoleh dari hasil penelitian. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Sidoarjo yang berjumlah 60 pegawai. Karena metode yang digunakan adalah metode total sampling, maka jumlah responden yang diperoleh setara dengan populasi sebanyak 60 responden. Lokasi penelitian ini adalah **JL. Sultan Agung No.13, Gajah Timur, Magersari, Kabupaten Sidoarjo, Sidoarjo, Jawa Timur 61212** Penelitian ini menggunakan salah satu jenis data yaitu data primer. Data primer diperoleh dengan mengisi kuesioner dari responden. Kemudian diolah dengan menggunakan model persamaan struktural kuadrat terkecil parsial (SEM-PLS). Ini adalah metode yang didasarkan pada pendekatan interaktif yang memaksimalkan penjelasan varians dari setiap variabel endogen. Rumus

$Y=Pyx1X1+Pyx1X1+1$
 Y = variabel dependen kinerja pegawai

$X1$ = variabel independen (kepemimpinan konsiderasi)

$X2$ = variabel independen (kompensasi)

$Pyx1$ = koefisien jalur $X1$ ke Y

$Pyx2$ = koefisien jalur $X2$ ke Y

1 = koefisien jalur variabel error 2

Definisi Operasional 1. Kepemimpinan Konsiderasi ($X1$) 2. Merujuk pada penelitian[15] merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pada hubungan interpersonal yang erat antara atasan dan bawahan, disertai rasa saling percaya dan nilai keluargaan terhadap pendapat pegawai dan budaya komunikasi yang terbukamenurut **indikator kepemimpinan konsiderasi merujuk pada penelitian[16]** yaitu:

1. **Kemampuan Analitis : pemimpin** memiliki kemampuan untuk merumuskan dari inti masalah dan membuat keputusan yang tepat
2. Keterampilan Berkomunikasi : kemampuan pemimpin menguraikan tugas secara detail dan terbuka terhadap masukan dari pegawai
3. Keberanian:kemampuan pemimpin dalam mengatasi ketakutan pada tatangan dan risiko
4. Kemampuan Mendengar: pemimpin mampu menghargai pandangan atau saran pegawai untuk mempererat hubungan yang erat
5. Ketegasan: kemampuan pemimpin dalam memberi petunjuk terkait tugas dengan tegas dan memotivasi pegawainya

kompensasi ($X2$)

kompensasi menurut[21] merupakan bentuk penghargaan yang diberikan seorang pemimpin kepada pegawai atas kinerja mereka dapat berupa kompensasi finansial maupun non finansial. Indikator kompensasi ini merujuk pada penlitian yang ada [24] yaitu:

1. Upah dan Gaji:gaji yang diterima pegawai terantung pada tanggung jawab dan jabatannya
2. Insentif : gaji yang diberikan kepada pegawai sebagai dorongan guna meningkatkan kinerjanya
3. Tunjangan: gaji tambahan yang diberikan instansi guna mendukung kesejahteraan pegawai diluar gaji pokok
4. Fasilitas :pendukung dan fasilitas yang disediakan oleh instansi untuk membantu kelancaran tugas pegawainya

kepuasan kerja (Z)

kepuasan kerja menurut[30] yaitu sikap puas yang dirasakan oleh pegawai terhadap pekerjaanya tercermin dalam sikap positifnya dalam menyelesaikan tugas tugas serta inisiatifnya dalam memberikan solusi terhadap masalah yang muncul. Indikator kepuasan kerja berdasarkan penelitian mengacu pada hal ini[33] yaitu:

1. Tingkat kepuasan terhadap kompensasi: pegawai merasa dihargai dengan tunjangan atau pembayaran yang diterimanya
2. Tingkat kepuasan terhadap kesempatan promosi: pegawai merasa adanya ruang untuk berkembang dalam pekerjaannya
3. Tingkat kepuasan terhadap lingkungan kerja :pegawai merasa nyaman dan selalu mengambil inisiatif dalam pekerjaannya

kinerja pegawai (Y)

kinerja pegawai menurut adalah[40] kesediaan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dan menyelesaikan dengan tanggung jawab penuh, sehingga menghasilkan tugas yang sesuai dengan harapan organisasi, berdasarkan [41] indikator untuk mengukur kinerja pegawai meliputi:

1. Kualitas hasil kerja : standart yang digunakan guna mengevaluasi hasil kerja pegawai
2. Efisiensi mengerjakan tugas : durasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas
3. Disiplin kerja : kehadiran pegawai dan kepatuhan terhadap tata tertib yang telah di tetapkan
4. Inisiatif : kemampuan untuk menyelesaikan tugas tanpa adanya perintah
5. Ketelitian :kemampuan menyelesaikan tugas dengan teliti dan tepat

6. Kepemimpinan : kemampuan dalam memberikan dorongan semangat serta membangun hubungan yang harmonis antar pegawai

7. Kreativitas: keterampilan dalam menemukan solusi untuk mengatasi tantangan yang dihadapi

4. IV. Hasil Dan Pembahasan

1. Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dari pegawai BAPPEDA Sidoarjo dengan jumlah responden 60 pegawai melalui kuisioner pada google form yang disebarluaskan dengan link pada aplikasi whatsapp. Tinjauan karakteristik dari 60 responden akan diberikan penyajian data karakteristik respon untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri pada responden.

Tabel 1. Karakteristik Responden

	KARAKTERISTIK	KATEGORI	FREKUENSI	PRESENTASE
jenis kelamin laki	laki	28	46,67%	
	perempuan	32	53,33%	
usia	26-30 tahun	7	11,67%	
	31-40 tahun	24	40%	
	41-49 tahun	20	33,33%	
	> 50 tahun	9	15%	
lama bekerja	2-5 tahun	35	58,33%	
	6-9 tahun	25	41,67%	

Berdasarkan data tabel 1, dapat disimpulkan bahwa karakteristik bahwa responden untuk laki laki sebanyak 46,67% atau 28 responden, sedangkan perempuan sebanyak 53.33% atau 32 responden. Selain itu, kategori usia dengan jumlah responden terbanyak pada usia 31-40 tahun yaitu 40% atau 24 responden, sedangkan responden yang terkecil pada usia 26-30 tahun hanya 11,67%. Hal ini berarti mayoritas responden memiliki usia pada masa produktif yaitu 31 sampai 40 tahun. Tabel 1 juga menunjukkan lama bekerja 22-5 tahun lebih banyak dengan jumlah 58,33% dibandingkan dengan lama bekerja 6-9 tahun sebanyak 41,67%

2. Hasil Penelitian

Uji Hipotesis dan analisis

Pada penelitian ini analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji hipotesis. Pengukuran uji ini menggunakan Smart PLS (Partial Least Square) dengan jumlah responden yakni 60 pegawai yang berkerja di BAPPEDA Sidoarjo sehingga dapat mengukur apakah penelitian yang dilakukan sudah valid atau belum valid

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian model pengukuran (outer model) digunakan untuk menentukan bagaimana variabel laten dan variabel manifesnya berinteraksi.

Pada pengujian ini meliputi convergent validity, discriminant validity dan reliabilitas convergent validit

Gambar 1. Diagram Outer Model SmartPLS

Sumber: Output SmartPLS(2025)

Uji Validitas Nilai outer model atau loading factor dapat digunakan untuk menguji convergent validity. Nilai outer loading masing masing indikator pada variabel penelitian menunjukkan bahwa setiap indikator variabel kepemimpinan konsiderasi (X1), kompensasi (X2), kepuasan kerja (Z) dan kinerja pegawai (Y) rata rata memiliki outer loading $>0,7$. Maka dapat dinyatakan indikator setiap variabel memenuhi syarat convergent validity

Uji reliabilitas Composite reliability dilakukan untuk mengevaluasi reliabilitas indikator untuk masing masing variabel. Penelitian ini merupakan reliabilitas variabel dianggap memenuhi syarat jika nilainya $>0,7$. Berikut dapat dilihat nilai composite reliability pada tabel 2 Tabel 2.

Composite reliability

variabel Composite Reliability

kepemimpinan konsiderasi 0.975

kompensasi 0.969

kinerja pegawai 0.979

kepuasan kerja 0.962

Sumber: Output SmartPLS(2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2 diperoleh nilai composite reliability variabel kepemimpinan konsiderasi 0.975, nilai composite reliability 0.969, nilai composite kinerja pegawai 0.979, dan nilai composite reliability kepuasan kerja 0.962 menunjukkan bahwa nilai semua variabel tersebut lebih besar dari 0.7 yang artinya keseluruhan dinyatakan reliabel

Konstruk model dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika AVE melebihi 0.5 maka struktur model dianggap memiliki reliabilitas yang tinggi. Jika AVE $>0,5$ data dianggap reliabel. Nilai AVE untuk semua variabel ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 3. Average variance extracted

variabel Average Variance Extracted (AVE)

kepemimpinan konsiderasi 0.799

kompensasi 0.797

kinerja pegawai 0.773

kepuasan kerja 0.807

Sumber:Output SmartPLS(2025)

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai AVE seluruh variabel lebih dari 0.5. Oleh karena itu, seluruh variabel dapat dianggap reliabel.

Artinya setiap variabel memiliki validitas diskriminan yang baik

Analisis Model Struktur (Inner Model)

Tabel 4.nilai R-Square

R Square

Y	0.928
Z	0.882

Sumber:Output SmartPLS (2025)

Dari tabel 4 menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai R-square sebesar 0,928 atau 93% nilai tersebut menunjukkan bahwa model struktural penelitian ini dikategorikan kuat karena memiliki R-square > 0.67. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Konsiderasi (XI), Kompensasi(X2), dan kepuasan kerja (Z) bisa mengukur dan memiliki keterkaitan yang baik dengan variabel Kinerja Pegawai dengan nilai R-square yang baik 93%

Uji Hipotesis

Hasil engolahan data dapat digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian. Nilai koefisien digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini. Jika nilai koefesien menunjukkan nilai positif, maka hipotesis ini dianggap mempunyai hubungan positif (situs). Penelitian ini bisa dikatakan diterima secara signifikan jika nilai P-value < 0,05 dan nilai t - statistik. Berikut hasil pengujian hipotesis:

Tabel 5.bootstrapping	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y	0.082	0.091	0.098	2.033	0.020
X1 -> Z	0.406	0.390	0.164	2.475	0.014
X2 -> Y	0.541	0.498	0.221	2.442	0.015
X2 -> Z	0.556	0.569	0.165	3.375	0.001
Z -> Y	0.363	0.397	0.178	2.042	0.042

Sumber:Output SmartPLS(2025)

Berdasarkan dari tabel 5 dapat dijelaskan bahwa:

1. Berdasarkan hasil pengukuran SmartPLS dari variabel Kepemimpinan Konsiderasi menunjukkan bahwa nilai thitung > ttable dengan nilai 2.033 > 1,96 sedangkan untuk pengukuran p-valuenya adalah 0,020 < 0,05. Hal ini dapat simpulkan bahwa hasil pengukuran tersebut dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan konsiderasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dari 60 pegawai di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Sidoarjo(BAPPEDA)
2. Berdasarkan hasil pengukuran SmartPLS dari variabel kompensasi menunjukkan bahwa nilai thitung > ttable dengan nilai 2.475 > 1,96 sedangkan untuk pengukuran p-valuenya adalah 0,014 < 0,05. Hal ini dapat simpulkan bahwa hasil pengukuran tersebut dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan konsiderasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dari 60 pegawai di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Sidoarjo(BAPPEDA)
3. Berdasarkan hasil pengukuran SmartPLS dari variabel kompensasi menunjukkan bahwa nilai thitung > ttable dengan nilai 2.442 > 1,96 sedangkan untuk pengukuran p-valuenya adalah 0,015 < 0,05. Hal ini dapat simpulkan bahwa hasil pengukuran tersebut dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan konsiderasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dari 60 pegawai di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Sidoarjo(BAPPEDA)
4. Berdasarkan hasil pengukuran SmartPLS dari variabel kompensasi menunjukkan bahwa nilai thitung > ttable dengan nilai 3.375 > 1,96 sedangkan untuk pengukuran p-valuenya adalah 0,001 < 0,05. Hal ini dapat simpulkan bahwa hasil pengukuran tersebut dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan konsiderasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dari 60 pegawai di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Sidoarjo(BAPPEDA)
5. Berdasarkan hasil pengukuran SmartPLS dari variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai thitung > ttable dengan nilai 2.042 > 1,96 sedangkan untuk pengukuran p-valuenya adalah 0,042 < 0,05. Hal ini dapat simpulkan bahwa hasil pengukuran tersebut dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dari 60 pegawai di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Sidoarjo(BAPPEDA).

Dari hasil penelitian tersebut juga dapat di tarik kesimpulan bahwa pengaruh antar variabel tersebut signifikan dengan tingkat kepercayaan 95%. Seluruh jalur dalam model tersebut signifikan yang berarti Y dan Z dipengaruhi oleh XI,X2,dan Z. Dan penyumbang pengaruh terbesar pada Y yaitu kepuasan kerja (Z) dengan hasil p value sebesar 0.042. maka dapat diratik kesimpulan bahwa kinerja pegawai (Y) meningkat dengan pengaruh paling tinggi dari kepuasan kerja(Z)

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Konsiderasi terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil penelitian, maka dijelaskan bahwa kepemimpinan konsiderasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa kenaikan kinerja pegawai juga di pengaruhi oleh kepemimpinan yang baik dan tegas dalam penjelasan tugas, secara tidak langsung hal itu memberikan dorongan kepada pegawai untuk mencapai aspirasi bersama. Kepemimpinan konsiderasi yaitu bentuk kepemimpinan yang menekankan hubungan erat antara atasan dan bawahan, ditandai dengan kepercayaan timbal balik, suasana kekeluargaan, serta penghargaan terhadap pendapat pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian[12],[18],[19] namun tidak sejalan dengan penelitian[20].

Kepemimpinan konsiderasi yang di ukur oleh indikator kemampuan analitis,keterampilan berkomunikasi,keberanian,kemampuan mendengar dan ketegasan. Kontribusi terbesar pada indikator ketegasan terhadap arahan dan menginspirasi pegawai, dengan mayoritas responden setuju bahwa pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sidoarjo mengukur untuk pentingnya memiliki pemimpin yang tegas dalam memberikan arahan dalam tugas dan mendorong motivasi pegawai untuk mencapai aspirasi bersama. Hal ini dapat memperkuat pernyataan jika pemimpin yang tegas dalam memberikan arahan dapat memberikan motivasi bagi pegawai dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai menurut penuturan[42][43] bahwa kualitas kepemimpinan sangat menentukan baik buruknya kinerj pegawai,yang dipengaruhi oleh keberanian pemimpin dalam mengambil risiko,membuat perubahan dan menyampaikan informasi secara efektif.

Pengaruh Kepemimpinan Konsiderasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis data membuktikan bahwa kepemimpinan konsiderasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini

menunjukkan bahwa kepemimpinan konsiderasi tidak hanya mempengaruhi kinerja pegawai namun kepuasan kerja juga di pengaruhi oleh kepemimpinan konsiderasi yang berarti semakin baik kepemimpinan terhadap pegawai maka kepuasan kerja juga meningkatkan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan[44][45][46] bahwa adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku-perilaku kepemimpinan konsiderasi ini sedangkan pada penelitian [47] menyatakan hasil yang tidak sejalan dengan penelitian ini.

Kepemimpinan konsiderasi yang dibangun oleh indikator diantaranya,kemampuan analitis,keterampilan berkomunikasi,keberanian,kemampuan mendengar dan ketegasan. Kontribusi terbesar ada pada indikator kemampuan berkomunikasi dalam hal menyampaikan pesan dan menerima masukkan dengan mayoritas responden memilih setuju bahwa kepemimpinan di BAPPEDA Sidoarjo dapat menerima masukkan dari pegawai dan menyampaikan pesan dengan baik kepada pegawai. Berpengaruhnya kepemimpinan konsiderasi terhadap kepuasan kerja dalam penelitian [46] Hal ini ditunjukkan dari sikap pemimpin yang dijelaskan seperti pimpinan yang bijak dalam menentukan komunikasi yang baik dengan karyawan. Adanya pemimpin yang memiliki komunikasi dengan baik dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam instansi.

Pengaruh Kompensasi **terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa kompensasi **berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan** Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sidoarjo (BAPPEDA). Ini mengindikasikan bahwa jika adanya kompensasi yang baik di organisasi dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, menjadi salah satu faktor utama yang mendorong motivasi kerja, disiplin, dan produktivitas pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian[26][27][28] menyatakan bahwa kompensasi yang disesuaikan dengan beban kerja mampu meningkatkan efisiensi dan komitmen mereka. Karyawan yang puas dengan pembaruan yang mereka terima lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam bekerja.karyawan namun berbeda dengan [29] yang menyatakan tak sejalan dengan penelitian ini.

Kompensasi yang dibangun oleh indikator upah gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Kontribusi terbesar ada pada indikator adalah Tunjangan terhadap kinerja karyawan, yaitu salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Pemberian tunjangan yang sesuai, seperti tunjangan kesehatan, transportasi, dan keluarga, dapat meningkatkan kepuasan kerja serta memberikan rasa aman bagi karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sidoarjo (BAPPEDA). Berpengaruhnya kompensasi terhadap kinerja pegawai di dukung oleh penuturan [48] dengan adanya kompensasi pegawai lebih bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya Ketika kebutuhan karyawan terpenuhi melalui tunjangan yang memadai, mereka cenderung lebih termotivasi dan fokus dalam menjalankan tugas, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini mengkonfirmasi bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sidoarjo (BAPPEDA) Kompensasi yang memadai dan imbang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karena jika pegawai menerima imbalan yang sesuai dengan hasil kerjanya maka ia akan merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian[49][50], namun berbeda pada penelitian[51] yang menyatakan hasil tak sejalan dengan penelitian ini.

Kompensasi yang dibangun oleh indikator upah gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Kontribusi terbesar ada pada indikator adalah fasilitas terhadap kinerja karyawan, karena dengan memberikan fasilitas yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh pegawai juga dapat membuat pegawai merasa termotivasi sehingga secara tidak langsung pegawai merasa puas akan kinerjanya. Hal ini di dukung oleh penuturan[52] Sistem kompensasi yang efektif merupakan elemen penting dalam manajemen organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas, sehingga memberikan kepuasan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tingkat kepuasan kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sidoarjo (BAPPEDA). Semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pegawai , semakin baik pula kinerja mereka hal ini sejalan dengan penelitian[35][36][37] namun pada penelitian [38]menunjukkan hasil yang tidak sejalan dengan penelitian ini.

Kepuasan kerja dibangun oleh beberapa indikator, antara lain tingkat kepuasan terhadap kompensasi,tingkat kepuasan terhadap kesempatan promosi,tingkat kepuasan terhadap lingkungan kerja. Kontribusi terbesar pada indikator yaitu tingkat kepuasan terhadap kesempatan promosi,dimana responden sangat setuju bahwa para pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sidoarjo (BAPPEDA) perlu kesempatan promosi dengan melakukan pelatihan untuk pengembangan karir pegawai. Hal ini juga di dukung oleh penuturan [53] bahwa setiap pengembangan karir maka bertambah juga kinerja pegawainya. Itu berarti bahwa ketika pegawai merasa puas akan kerja yang dilakukan, berarti ada pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang ada di Kantor. dengan adanya kesempatan promosi dengan cara pengembangan karir pegawai maka dari itu secara tidak langsung pegawai akan merasa puas akan hasil kerja sehingga mendorong motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

KESIMPULAN

Untuk mengoptimalkan kinerja pegawai dan memastikan tercapainya target pembangunan di Badan perencanaan dan pembangunan daerah Sidoarjo (Bappeda) , diperlukan pemimpin yang tidak hanya mampu mengarahkan, tetapi juga memiliki sikap konsiderasi yang tinggi terhadap bawahannya. Kepemimpinan konsiderasi. Selain itu, pemberian kompensasi yang adil dan layak menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerjaakan tetapi, kompensasi yang sesuai tidak hanya memenuhi kebutuhan finansial pegawai, tetapi juga menjadi bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan, sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja. Dikarenakan pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi berperan penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan produktivitas, serta mempertahankan loyalitas terhadap organisasi .Namun, keterbatasan dalam penelitian ini adalah belum mencakup faktor-faktor lain yang juga dapat berpengaruh terhadap kinerja, seperti budaya organisasi, hubungan antar individu, maupun kesempatan pengembangan karir. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan variabel-variabel tersebut untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH Dengan ini, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya pada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, serta Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas segala bentuk dukungan, bimbingan, dan fasilitas yang diberikan dalam proses penyusunan artikel ini sebagai bagian dari tugas akhir saya. Terima kasih atas ilmu, motivasi, dan kesempatan yang sangat berharga selama proses penelitian dan penulisan. Semoga kontribusi dan kerjasama yang telah terjalin dapat terus memberikan manfaat, serta mendukung kemajuan dunia pendidikan dan penelitian mendatang.

