

**KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI ERA DIGITALISASI LAYANAN PUBLIK:
PERAN DIGITAL LEADERSHIP, KOMUNIKASI ORGANISASI, DAN
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (POS) PADA DINAS
KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN KABUPATEN KARANGANYAR**

Astuti Ambar Susanti¹

astutiambarsusanti@gmail.com

Riska Fii Ahsani²

^{1,2}Universitas Slamet Riyadi Surakarta

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Digital Leadership, Organizational Communication, and Perceived Organizational Support on job satisfaction of employees at the Karanganyar Regency Archives and Library Office. This research uses a quantitative approach with a survey method. The population in this study consists of all employees of the Karanganyar Regency Archives and Library Office, with a sample size of 51 respondents determined using a saturated sampling technique. Data collection was carried out through distributing questionnaires. The data analysis techniques used include multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination (R²) with the help of the SPSS program. The results of the study show that Digital Leadership has a positive and significant effect on employee job satisfaction, with a significance value of $0.003 < 0.05$. Organizational Communication does not have a significant effect on Employee Job Satisfaction, with a significance value of $0.081 > 0.05$. Perceived Organizational Support has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction, with a significance value of $0.003 < 0.05$. Simultaneously, Digital Leadership, Organizational Communication, and Perceived Organizational Support significantly influence Employee Job Satisfaction. The Adjusted R Square value of 0.830 indicates that Employee Job Satisfaction can be explained by Digital Leadership, Organizational Communication, and Perceived Organizational Support by 83%, while the remaining 17% is influenced by other variables outside the study.

Keywords: Digital Leadership, Organizational Communication, Perceived Organizational Support, Job Satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Digital, Komunikasi Organisasi, dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar, dengan jumlah sampel sebanyak 51 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Komunikasi Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan nilai signifikansi $0,081 > 0,05$. Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Secara simultan, Kepemimpinan Digital, Komunikasi Organisasi, dan Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,830 menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan Digital, Komunikasi Organisasi, dan Persepsi Dukungan Organisasi sebesar 83%, sedangkan sisanya sebesar 17% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan Digital, Komunikasi Organisasi, Persepsi Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah mendorong transformasi dalam beragam sektor, termasuk sektor publik. Digitalisasi layanan publik menjadi salah satu usaha pemerintah untuk menaikkan efektivitas, efisiensi, transparansi, dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Penerapan digitalisasi tidak hanya mengubah sistem pelayanan, tetapi juga pola kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Perubahan tersebut menuntut pegawai untuk

mampu beradaptasi dengan teknologi baru, prosedur kerja yang lebih dinamis, serta tuntutan pelayanan yang semakin cepat dan akurat.

Transformasi digital dalam organisasi sektor publik tidak hanya membutuhkan kesiapan teknologi, tetapi juga kesiapan asal daya manusia. Ketidakmampuan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan perubahan dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti kebingungan dalam bekerja, kenaikan beban kerja,

serta tekanan psikologis yang ujungnya dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan atau kebahagiaan yang dirasakan individu terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya serta mencerminkan sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya (Wardhana, 2024; Abriyoso, 2022). Kepuasan kerja menjadi aspek penting karena berhubungan dengan motivasi, produktivitas, komitmen, dan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kepuasan kerja pegawai di era digital adalah *digital leadership*, yaitu kemampuan pemimpin dalam memanfaatkan teknologi digital untuk mengarahkan organisasi, mendorong inovasi, serta membantu pegawai menghadapi perubahan akibat transformasi digital (Kumhangpol et al., 2024). Pemimpin yang mampu menyajikan arahan dan dukungan dalam penggunaan teknologi akan membantu pegawai beradaptasi dengan sistem kerja baru akibatnya dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Selain itu, komunikasi organisasi juga berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai. Komunikasi organisasi merupakan proses pertukaran informasi, ide, dan

pesan didalam organisasi, baik antara pimpinan dan pegawai maupun antarpegawai, untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif (Yulianto, 2023; Murcahyanto, 2022).

Faktor lain yang juga diperkirakan memengaruhi kepuasan kerja adalah *Perceived Organizational Support* (POS), yaitu persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menghargai sumbangan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Zirinita & Wajdi, 2024). Pegawai yang merasa memperoleh dukungan dari organisasi cenderung memiliki komitmen dan motivasi kerja yang lebih tinggi (Krismanto et al., 2025). Berdasarkan *Social Exchange Theory* (Blau, 1964), dukungan yang diberikan organisasi akan direspons melalui sikap positif pegawai, termasuk meningkatnya kepuasan kerja.

Berbagai riset memperlihatkan bahwa *digital leadership*, komunikasi organisasi, dan POS berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi, beberapa penelitian lainnya menemukan temuan yang berbeda sehingga menunjukkan adanya *research gap*. Selain itu, penelitian mengenai ketiga peubah tersebut pada instansi pemerintah daerah yang sedang menjalankan transformasi digital masih relatif terbatas.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar yang tengah mengimplementasikan digitalisasi layanan publik. Maka dari itu, penelitian ini bermaksud untuk mengkaji pengaruh *digital leadership*, komunikasi organisasi, dan *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja pegawai serta memberikan bukti empiris dalam konteks organisasi sektor publik di era digitalisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengkaji pengaruh *digital leadership*, komunikasi organisasi, dan *perceived organizational support* (POS) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan (Sugiyono, 2023).

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Variabel *digital leadership* diukur menggunakan indikator *digital vision*, *technology leadership*, *digital communication*, *innovation capability*, dan

change management (Kumhangphol et al., 2024). Variabel komunikasi organisasi diukur menggunakan indikator komunikasi dari atasan kepada bawahan, komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi antarpegawai, dan komunikasi antarbidang/unit (Akhmad, 2022). Variabel *perceived organizational support* (POS) diukur menggunakan indikator *supervisor support*, *procedural justice*, serta *organizational reward and working condition* (Rhoades & Eisenberger, 2002) dalam Amaradipta, Winarsunu, & Pratiwi (2022). Sementara itu, variabel kepuasan kerja diukur melalui indikator kompensasi, komunikasi, dan kondisi kerja (Robbins, 2003) dalam Fathurohman (2022).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar yang berjumlah 51 Pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Tahapan analisis meliputi uji instrumen penelitian melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang

terdiri atas uji heteroskedastisitas, multikolinieritas, dan normalitas, serta analisis regresi linier berganda. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial dari masing-masing variabel independent terhadap kepuasan kerja, uji F untuk menguji pengaruh simultan, dan koefisien determinasi (*Adjusted R²*) digunakan untuk menguji kemampuan model untuk menggambarkan variasi kepuasan kerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Table 1. Uji Validitas Digital Leadership (X1)

Item Pernyataan	p-value	Kriteria (α)	Keterangan
X1.1	0,000	0,05	Valid
X1.2	0,000	0,05	Valid
X1.3	0,000	0,05	Valid
X1.4	0,000	0,05	Valid
X1.5	0,000	0,05	Valid
X1.6	0,000	0,05	Valid
X1.7	0,000	0,05	Valid
X1.8	0,000	0,05	Valid

Menurut Tabel 1, semua item pernyataan yang mengandung variabel *digital leadership* valid, karena nilai signifikansi (p-value) = 0,000 < 0,05.

Table 2. Uji Validitas Komunikasi Organisasi (X2)

Item Pernyataan	p-value	Kriteria (α)	Keterangan
X1.1	0,000	0,05	Valid
X1.2	0,000	0,05	Valid

X1.3	0,000	0,05	Valid
X1.4	0,000	0,05	Valid
X1.5	0,000	0,05	Valid
X1.6	0,000	0,05	Valid
X1.7	0,000	0,05	Valid
X1.8	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan Tabel 2, semua item pernyataan pada variabel komunikasi organisasi terbukti valid. Penilaian ini didasarkan pada nilai signifikansi (p-value) = 0,000 < 0,05

Table 3. Uji Validitas Perceived Organizational Support (X3)

Item Pernyataan	p-value	Kriteria (α)	Keterangan
X1.1	0,000	0,05	Valid
X1.2	0,000	0,05	Valid
X1.3	0,000	0,05	Valid
X1.4	0,000	0,05	Valid
X1.5	0,000	0,05	Valid
X1.6	0,000	0,05	Valid
X1.7	0,000	0,05	Valid

Tabel 3, menunjukan semua item pernyataan variabel *perceived organizational support* valid, karena nilai signifikansi (p-value) = 0,000 < 0,05.

Table 4. Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Item Pernyataan	p-value	Kriteria (α)	Keterangan
Y1.1	0,000	0,05	Valid
Y1.2	0,000	0,05	Valid
Y1.3	0,000	0,05	Valid
Y1.4	0,000	0,05	Valid
Y1.5	0,000	0,05	Valid
Y1.6	0,000	0,05	Valid

Tabel 4 menunjukkan semua item pernyataan variabel Kepuasan Kerja valid, dikarenakan nilai signifikansi ($p\text{-value}$) = $0,000 < 0,05$.

1) Uji Reliabilitas

Table 5. Uji Reliabilitas			
Reliability Statistic			
Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Digital Leadership (X1)	0,894	0,60	Reliable
Komunikasi Organisasi (X2)	0,880	0,60	Reliable
POS (X3)	0,881	0,60	Reliable
Kepuasan Kerja (Y)	0,841	0,60	Reliable

Tabel 5, menunjukkan semua pernyataan yang berkaitan dengan variabel digital leadership, komunikasi organisasi, POS, dan kepuasan kerja dianggap valid karena memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel. Nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel $> 0,60$ sehingga instrument dianggap reliable.

2) Analisis Induktif

Table 6. Analisis Regresi Linier Berganda	
Coefficients ^a	

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Error Std.	Beta			
1 (Constant)	1.376	1.418			0.970	0.337
Digital Leadership	0.285	0.091	0.396		3.132	0.003
Komunikasi Organisasi	0.156	0.087	0.209		1.784	0.081
Perceived Organizational Support	0.307	0.097	0.365		3.164	0.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 6, menunjukkan persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 1,376 + 0,285X_1 + 0,156X_2 + 0,307X_3$$

Persamaan tersebut memperlihatkan nilai konstanta sebesar 1,376 menunjukkan variabel *Digital Leadership*, Komunikasi Organisasi, dan *Perceived Organizational Support* dianggap konstan, maka nilai kepuasan kerja sebesar 1,376. Koefisien regresi *digital leadership* sebesar 0,285 menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,285 per satuan jika variabel lain tetap. Semakin baik komunikasi organisasi cenderung

meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,156, menurut koefisien regresi komunikasi organisasi 0,156. Sementara itu, koefisien regresi *Perceived Organizational Support* sebesar 0,307 menunjukkan bahwa POS yang dirasakan pegawai akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,307 satuan.

Seluruh koefisien regresi bernilai positif, hal ini mengindikasikan korelasi positif kepuasan kerja dengan *Digital Leadership*, Komunikasi Organisasi, dan POS. Variabel *Perceived Organizational Support* memiliki koefisien regresi terbesar, diikuti oleh *Digital Leadership* dan Komunikasi Organisasi, yang keduanya menunjukkan peran yang lebih penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Table 7. Uji t

Coefficients ^a					
	Untandard	Standardi			
	ized	zed			
	Coefficient	Coefficie			
	s	nts			
	Std.				
Model	B	Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.376	1.418		0.970	0.337
<i>Digital Leadership</i>	0.285	0.091	0.396	3.132	0.003
Komunikasi Organisasi	0.156	0.087	0.209	1.784	0.081

<i>Perceived</i>	0.3	0.097	0.365	3.1	0.0
<i>Organizational Support</i>	0.7			64	03

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 7, menunjukkan bahwa variabel digital leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai signifiikansi $0,003 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi $0,081 > 0,05$, variabel komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, variabel *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Table 8. Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	711.330	3	237.110	81.386	0.000 ^b
	Residual	135.297	4	2.879		
	Total	846.627	5			

a. Dependent Variabele: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), *Perceived Organizational Support*, Komunikasi Organisasi, *Digital Leadership*

Tabael 8, di atas menunjukkan model regresi memiliki nilai F hitung 82,368 dan nilai signifikansi (p-value) adalah $0,000 < 0,05$. Model tepat dalam memprediksi pengaruh *digital leadership*, komunikasi organisasi, dan *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja, karena H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pembahasan

Riset memperlihatkan bahwa *digital leadership* berpengaruh bermakna terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar. Kondisi ini menunjukkan bahwa kemampuan pimpinan dalam memanfaatkan teknologi digital, menyajikan arahan, serta menopang transformasi digital mampu menaikkan kenyamanan dan kepuasan pegawai dalam bekerja. Temuan ini sejalan dengan *Social Exchange Theory* (Blau, 1964) yang menguraikan bahwa pegawai akan memberikan respons positif ketika memperoleh dukungan dari organisasi melalui pemimpinnya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Kumhangphol et al. (2024), Bethabara et al. (2024), serta Saptaprasetya et al. (2025) yang mengungkapkan bahwa *digital leadership* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Maka dari itu, kenaikan kompetensi digital pimpinan

perlu terus dijalankan untuk mendukung kepuasan kerja pegawai.

Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kondisi ini mengindikasikan bahwa komunikasi yang telah berjalan dalam organisasi belum menjadi aspek utama yang menentukan kepuasan kerja. Pegawai cenderung lebih mempertimbangkan faktor lain, seperti kepemimpinan dan dukungan organisasi. Di samping itu, perbedaan karakteristik pegawai, budaya organisasi, dan kondisi kerja dapat mengakibatkan komunikasi organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Julfiyati dan Mukhlis (2023) yang menemukan bahwa komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan kualitas komunikasi melalui keterbukaan informasi dan koordinasi yang lebih berdaya guna.

Temuan kajian *Perceived Organizational Support* (POS) ada pengaruh pada kepuasan kerja pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai yang merasa dihargai, diperhatikan, dan didukung oleh organisasi akan mempunyai tingkat

kepuasan kerja yang lebih tinggi. Temuan ini sejalan dengan *Social Exchange Theory* (Blau, 1964) yang menjelaskan bahwa dukungan organisasi akan membuahkan respons positif dari pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Luthfiya dan Putra (2024), Zirinita dan Wajdi (2024), serta Candana et al. (2022) yang menyatakan bahwa POS berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan dukungan melalui pemberian apresiasi, pengembangan kompetensi, dan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Fokus penelitian ini adalah untuk mempelajari bagaimana digital leadership, komunikasi organisasi, dan perceived organizational support (POS) mempengaruhi kepuasankerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan kabupaten Karanganyar. Hasil penelitian menunjukan digital leadership dan POS mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan. Di sisi lain, komunikasi organisasi tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Di samping itu, variabel yang paling signifikan mempengaruhi kepuasan kerja adalah digital leadership.

Hasilnya mengindikasikan bahwa peningkatan kemampuan kepemimpinan digital dan POS dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada instansi pemerintah yang sedang menjalankan transformasi digital. Nilai *Adjusted R²* sebesar 0,830 menunjukkan bahwa *Digital Leadership*, Komunikasi Organisasi, dan POS daapt bertanggung jawab atas 83% variasi kepuasan kerja. Faktor lain yang dipengaruhi oleh penelitian ini mempengaruhi bagian yang tersisia. Penelitian ini diharapkan akan membantu mengembangkan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang bagaimana meningkatkan kepuasan kerja di organisasi sektor public di era digitalisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abriyoso, O. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Pada Tingkat Kabupaten. *Jurnal Ilmilah Indonesia*, 7(5), 5289-5298. <https://lib.unnes.ac.id/20002/>
- Akhmad, B. A. (2022). Komunikasi Organisasi. In T. Oktavionar, *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). Aswaja Pressindo. <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED20>

- 17-Eng-
8ene.pdf?sequence=12&isAllowed
=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016
/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahtt
ps://www.researchgate.net/publi
cation/305320484_Sistem_Pembet
ungan_Terpusat_Strategi_Melesta
ri
- Amaradipta, O. G., Winarsunu, T., & Pertiwi, R. E. (2022). Hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan. *Cognicia*, 10(2), 132–140. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v10i2.22472>
- Bethabara, M., Fatimah, A., & Emilisa, N. (2024). Pengaruh Digital Leadership Dan Digital Capabilities Terhadap Employee Performance Yang Dimediasi Oleh Job Satisfaction Pada PT Bank Central Asia Tbk Kanwil VIII. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(16), 515–531.
- Candana, D. M., Afuan, M., Purwasih, R., & Ikwal, R. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Perceived Organizational Support terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ekobistek*, 11(4), 433–440. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i4.421>
- Fathurohman, F. (2022). *Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai*. Subang, Jawa Barat: POLSUB PRESS.
- Julfiyati, I., & Mukhlis. (2023). *Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima*. 1(3), 321–330.
- Krismanto, D., Saluy, A. B., & Perkasa, D. H. (2025). A Literature Review On The Impact Of Perceived Organizational Support On Work Meaningfulness, Engagement, And Perceived Stress. *Jurnal Fokus Manajemen*, 5(2), 281–292. <https://doi.org/10.37676/jfm.v5i2.8411>
- Kumhangphol, N., Srijumnong, J., & Bangwiset, S. (2024). The Development of Digital Leadership Indicators of School Administrators under the Secondary Educational Service Area Office in the Northeastern Region. *Journal of Arts Management*, 8(2), 373–394.
- Luthfiya, H., & Putra, M. S. (2024). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Elgar Encyclopedia of Organizational*

- Psychology*, 13(6), 1048–1068.
<https://doi.org/10.4337/9781803921761.00095>
- Murcahyanto, H. (2022). *Strategi Komunikasi Organisasi Yang Efektif*. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri
- Saptaprasetya, E. P., Ginting, G., & Maharani, A. (2025). Pengaruh Transformasi Digital Dan Digital Leadership Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Teknik Pt. Pln (Persero) Up3 Situbondo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 10(5), 167-5041–5057.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penulisan Kuantitatif, Kualitatif dan R&DB*. Bandung: ALFABETA.
- Wardhana, A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pendekatan Profesional)*. Bandung, Jawa Barat: Penerbit Media Sains Indonesia.
- Yulianto, A. R. (2023). *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Kabuoaten Badung, Bali: Penerbit Intelektual Maniffes Media.
- Zirinita, A. A., & Wajdi, M. F. (2024). Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Demands, Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 13(3), 1981–1997.
- <https://doi.org/10.34127/jrlab.v13i3.1252>.