

ANALISIS TUNJANGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BANTAENG

Analysis of Work Allowances and Career Development on Employee Performance through Job Satisfaction at the Education Office of Bantaeng Regency

Faulata Ainarti Agus^{1*}, Sukmawati Mardjuni², Miah Said³

¹Dinas Pendidikan Kabupaten Bantaeng

²Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

*Email: faulataainarti@gmail.com

Diterima: 23 April 2024/Disetujui: 08 Juni 2025

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh tunjangan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, serta pengaruh tunjangan kerja, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bantaeng. Metode yang digunakan meliputi pengumpulan data dengan kuesioner dan analisis data menggunakan Partial Least Squares (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, tunjangan kerja dan pengembangan karir terbukti meningkatkan kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui mediasi kepuasan kerja. Penelitian ini memberikan wawasan mendalam tentang pentingnya tunjangan kerja dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor pendidikan.

Kata Kunci: Tunjangan Kerja, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the effect of work allowances and career development on job satisfaction, as well as the influence of work benefits, career development, and job satisfaction on employee performance at the Education Office of Bantaeng Regency. The method used includes data collection through questionnaires and data analysis using Partial Least Squares (PLS). The results indicate that work benefits and career development have a positive and significant effect on job satisfaction. In addition, work benefits and career development are shown to enhance employee performance, both directly and through the mediation of job satisfaction. This study provides in-depth insights into the importance of work benefits and career development for improving employee performance in the education sector.

Keywords: Job Allowances, Career Development, Job Satisfaction, Employee Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam suatu instansi atau perusahaan. Kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik dari aspek kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi. Dalam konteks ini, pimpinan harus memahami bahwa keberhasilan dalam

meningkatkan kinerja dan produktivitas harus melibatkan pegawai. Pegawai tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana pekerjaan tetapi juga menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan dan semakin aktif berpartisipasi dalam perencanaan perubahan tersebut. Oleh karena itu, penting untuk memfokuskan perhatian pada berbagai dukungan yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai (Hasibuan, 2019).

Kinerja (performance) adalah ukuran kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi berdasarkan norma, standar operasional prosedur, serta kriteria dan ukuran yang telah ditentukan. Kinerja yang baik merupakan langkah menuju tercapainya tujuan individu dan organisasi. Dengan demikian, memiliki kinerja yang baik adalah keinginan setiap organisasi. Jika kinerja baik tercapai, hubungan harmonis dapat terjalin, menciptakan suasana kerja yang menguntungkan. Untuk mencapai kinerja yang baik, organisasi perlu memenuhi kebutuhan pegawai, salah satunya dengan memberikan tunjangan kinerja dan pengembangan karir (Torang, 2016).

Berdasarkan pengalaman di lapangan, banyak pegawai yang mengeluhkan minimnya perhatian instansi terhadap perjalanan karir mereka, yang menunjukkan adanya masalah dalam pengembangan karir di instansi tersebut (Audra Bianca, dkk 2013). Terbatasnya peluang promosi, perubahan demografi tenaga kerja seperti angkatan kerja yang menua, dan tekanan dari lingkungan kerja yang kadang penuh stres, juga berkontribusi terhadap masalah ini. Tekanan emosional yang muncul seringkali membuat pegawai merenungkan kembali pilihan karir mereka. Ketika pegawai merasa tidak dapat mengatasi tekanan, mereka cenderung memilih untuk keluar dari pekerjaan mereka.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, manajemen perlu mendorong pegawai agar termotivasi. Hal ini bisa ditempuh dengan memberikan penghargaan seperti kesempatan untuk pengembangan karir, promosi, atau insentif. Salah satu strategi penting yang harus diterapkan manajemen adalah merencanakan dan mengembangkan karir pegawai selama mereka bekerja di instansi. Bagi sebagian pegawai, peningkatan dalam karir adalah suatu hal yang sangat penting karena hal ini membantu mereka memahami posisi tertinggi yang mungkin dicapai, sehingga mendorong mereka untuk meningkatkan kemampuan dan loyalitas terhadap organisasi. Berbagai masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan meliputi insentif, tunjangan kerja, dan jaminan sosial, yang semuanya berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Dengan memberikan tunjangan kerja yang memadai, diharapkan pegawai akan lebih profesional dan bertanggung jawab terhadap tugasnya, sehingga instansi dapat beroperasi dengan baik dan mencapai tujuan yang ditetapkan.

Jika kita mengamati situasi di instansi pemerintah saat ini, kita dapat melihat bahwa banyak perubahan dalam lingkungan ekonomi, teknologi, dan bisnis yang berdampak negatif pada kemajuan karir pegawai. Kendala kontekstual dan kurangnya dukungan yang memadai dari instansi, serta sifat pegawai yang kurang proaktif, dapat memperburuk masalah dalam pengembangan karir. Minimnya kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan pegawai menjadi faktor penyebab masalah ini juga (Busro, 2018). Pengelolaan dan pengembangan karir diketahui dapat meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia dalam mendukung perusahaan mencapai tujuannya (Busro, 2018).

Pengembangan karir sangat penting bagi setiap pegawai, karena hal ini memberikan kesempatan untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan peluang karir yang tersedia dalam organisasi. Menurut beberapa ahli, pengembangan karir berarti peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang dalam rangka mencapai rencana karir mereka. Ini juga mencakup proses peningkatan kemampuan pegawai yang dilaksanakan untuk mewujudkan perencanaan karir yang telah mereka tetapkan. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi berpotensi untuk meningkatkan kinerja mereka. Kepuasan kerja berperan penting dalam konteks ini, karena jika pegawai merasa puas dan semua kebutuhannya terpenuhi, mereka cenderung untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan kata lain, kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah hal yang sangat penting dalam mencapai kinerja yang optimal (Hanafi dan Yohana, 2017).

Menyadari semua hal tersebut, penting bagi organisasi untuk memberikan perhatian lebih kepada pegawai terkait tunjangan kerja dan pengembangan karir. Tunjangan merupakan salah satu bentuk penghargaan yang bisa diberikan kepada pegawai dan dapat digunakan untuk meningkatkan kepuasan serta motivasi kerja (Hasibuan, 2019). Dengan memberikan tunjangan kerja yang layak, diharapkan pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan performa terbaik mereka. Sebagai contoh, tunjangan kesehatan, tunjangan insentif, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kesejahteraan pegawai sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja mereka.

Dalam penelitian ini, fokus utama adalah melihat bagaimana pengaruh tunjangan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja serta kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bantaeng. Diharapkan temuan dari penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berarti bagi pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam konteks instansi pemerintah, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan kinerja pegawai. Penelitian ini juga berkontribusi pada pemahaman bahwa kepuasan kerja adalah kunci untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal. Sehingga, penting bagi organisasi untuk secara terus menerus mengembangkan kebijakan yang mendukung tunjangan dan pengembangan karir pegawai.

Melalui penelitian ini, diharapkan manajemen Dinas Pendidikan Kabupaten Bantaeng dapat mengambil langkah yang strategis dan tepat dalam merencanakan dan melaksanakan program-program yang dapat mendukung kepuasan dan kinerja pegawai, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Sejalan dengan pernyataan di atas, Busro (2018) juga menyatakan bahwa pengembangan karir yang efektif akan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh tunjangan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, serta pengaruh tunjangan kerja, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bantaeng.

2. METODE

Jenis penelitian ini adalah explanatory research yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti, yang difokuskan pada analisis pengaruh tunjangan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja serta kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bantaeng. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif, yang mengedepankan pengukuran dan analisis variabel dengan menggunakan data angka.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Bantaeng, Provinsi Sulawesi Selatan, yang berlokasi pada Jl. Andi Mannapiang No.72. Pemilihan lokasi ini dilakukan berdasarkan pertimbangan bahwa Dinas Pendidikan memiliki berbagai program yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia, serta tersedia cukup banyak pegawai yang terlibat langsung dalam proses pendidikan. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bantaeng yang berjumlah 65 orang. Untuk mempermudah analisis, semua pegawai yang terlibat dalam penelitian ini akan menjadi sampel, sehingga total sampel yang digunakan adalah 65 orang. Hal ini dilakukan agar data yang diperoleh mencerminkan kondisi sebenarnya di lapangan, dan analisis dapat dilakukan secara menyeluruh. Dalam penelitian ini, terdapat beberapa variabel yang dapat diidentifikasi yakni variabel bebas (independent variables) yang terdiri dari Tunjangan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2), variabel terikat (dependent variable) yakni Kinerja Pegawai (Y), dan variabel mediasi (intervening variable) yakni Kepuasan Kerja (Z).

Pengumpulan data dilakukan menggunakan beberapa teknik yaitu 1) Kuesioner: di mana kuesioner disusun berbasis skala Likert yang berisi pertanyaan tertutup tentang tunjangan kerja, pengembangan karir, kepuasan kerja, serta kinerja pegawai. Responden diminta untuk memberikan penilaian dari skala 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju); 2) Wawancara: di mana dilakukan secara mendalam kepada beberapa pegawai untuk

menggali informasi terkait persepsi mereka tentang tunjangan dan pengembangan karir yang mereka terima; dan 3) Studi Pustaka yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dan data yang relevan dari buku, jurnal, dan literatur lain yang berkaitan dengan tema penelitian.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis yakni: 1) Data primer yakni data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara; dan Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari sumber publik, dokumen resmi Dinas Pendidikan, dan literatur yang relevan dengan topik penelitian.

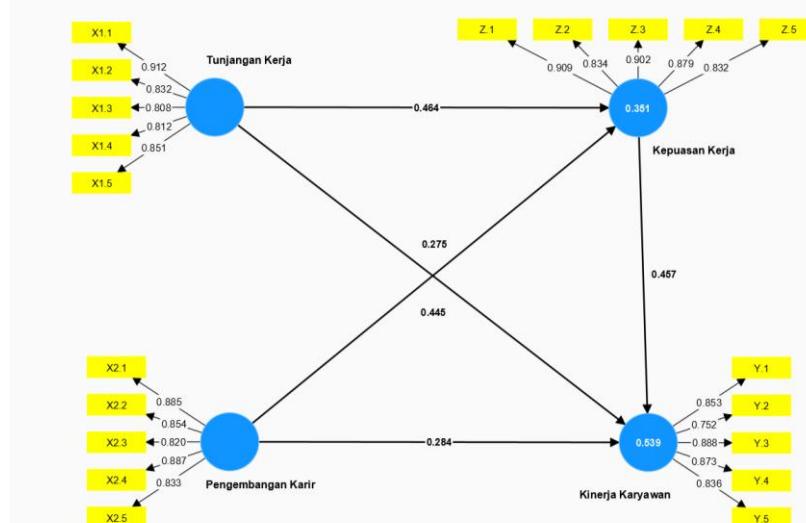
Analisis data dilakukan dengan menggunakan software Partial Least Squares (PLS) untuk menguji hubungan antara variabel dalam model. Proses analisis dibagi menjadi dua tahap:

- 1) Tahap Pertama: Uji Model Pengukuran (Outer Model)
 - a) Uji Validitas: Meliputi Convergent Validity (pengujian konstruk dengan indikator) dan Discriminant Validity (memastikan konstruk yang berbeda saling terpisah).
 - b) Uji Reliabilitas: Menggunakan Composite Reliability untuk menilai konsistensi instrumen.
- 2) Tahap Kedua: Uji Model Struktural (Inner Model)
 Pengujian dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan kausal antara variabel. Dalam tahap ini, digunakan nilai R-square untuk variabel dependen, dan uji t untuk menentukan signifikansi hubungan antar variabel.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Analisis Evaluasi Pengukuran Model (Outer Model)

Sebelum dilakukan analisis evaluasi model (Outer model) dengan aplikasi PLS 4.9.10 terlebih dahulu akan disajikan hasil algoritm yang dapat ditunjukkan pada Gambar 1. berikut.



Gambar 1. Algoritma Dalam PLS 4.9.10

b. Pengaruh Tunjangan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa tunjangan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan koefisien jalur sebesar 0.464 dan p-value 0.000. Temuan ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada tunjangan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 0.464 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa tunjangan kerja yang diberikan oleh Dinas Pendidikan, seperti tunjangan kesehatan dan tunjangan lembur, berfungsi sebagai faktor motivasi yang sangat penting. Ketika pegawai merasa bahwa mereka diberikan penghargaan yang layak, hal ini akan meningkatkan rasa puas mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Perasaan puas yang diperoleh melalui tunjangan kerja tidak hanya meningkatkan moral pegawai, tetapi juga berkontribusi pada loyalitas mereka terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Iryani et al. (2022), yang menunjukkan bahwa tunjangan kerja yang diperoleh karyawan sangat mempengaruhi tingkat kepuasan mereka.

c. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Selanjutnya, penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien jalur 0.445 dan p-value 0.000. Ini menunjukkan bahwa untuk setiap peningkatan satu unit dalam pengembangan karir, terdapat peningkatan kepuasan kerja sebesar 0.445 satuan. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai yang mendapatkan kesempatan untuk berkembang dan mencapai promosi dalam karir mereka merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Pelaksanaan program pengembangan karir yang baik, seperti pelatihan dan bimbingan karir, menunjukkan bahwa pegawai yang mendapatkan dukungan dalam perkembangan karir mereka cenderung akan berkontribusi lebih baik terhadap kinerja organisasi. Ini mendukung temuan oleh Setyaningrum (2019), yang menyatakan bahwa pengembangan karir sangat penting bagi karyawan dan merupakan salah satu langkah untuk memberikan kepuasan kerja. Semakin baik pelaksanaan pengembangan karir bagi pegawai yang bekerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bantaeng, semakin besar kepuasan pegawai dalam penanganan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kemampuan dan kinerja mereka.

d. Pengaruh Tunjangan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari analisis, tunjangan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.275 dan p-value 0.017. Temuan ini membuktikan bahwa tunjangan kerja, yang mencakup imbalan finansial atau non-finansial, dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Pemberian tunjangan yang tepat akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih profesional dan bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diemban. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Retno dan Daroini (2022), yang menunjukkan bahwa tunjangan yang

diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja mereka. Semakin banyak tunjangan yang diterima, semakin besar motivasi pegawai untuk berprestasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

e. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien jalur sebesar 0.284 dan p-value 0.024. Temuan ini menunjukkan bahwa setiap satu unit peningkatan dalam pengembangan karir pegawai akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.284 satuan. Peningkatan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan secara jelas menunjukkan bahwa pegawai yang menerima dukungan dalam perkembangan karir mereka cenderung untuk meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Akbar dan Hermiati (2023) yang menyebutkan bahwa pengembangan karir dapat meningkatkan performa pegawai. Selanjutnya, kontribusi pengembangan karir terhadap kinerja pegawai juga mencerminkan pentingnya kesempatan untuk tumbuh bagi pegawai, yang akan memberi mereka rasa percaya diri dalam menjalankan tugas mereka.

f. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien jalur sebesar 0.457 dan p-value 0.003. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka, hal ini berimplikasi positif terhadap motivasi dan produktivitas mereka. Sebagaimana diungkapkan oleh Franciska et al. (2023), kepuasan kerja merupakan kunci untuk mencapai kinerja optimal, dan pegawai yang merasa bahagia dan dihargai dalam lingkungan kerja mereka akan memberikan hasil yang lebih baik.

g. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Analisis pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh tunjangan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Dari hasil analisis, tunjangan kerja mempengaruhi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.212, yang menunjukkan bahwa 21.20% dari peningkatan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja yang diperoleh akibat dari tunjangan kerja. Ini menegaskan pentingnya memberikan tunjangan yang baik untuk meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian berdampak positif pada kinerja pegawai.

Demikian juga, pengembangan karir berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0.203, menunjukkan bahwa 20.30% dari kinerja dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja akibat pengembangan karir yang diberikan. Dengan kata lain, permohonan untuk pengembangan karir dan tunjangan kerja yang adil akan memberikan dampak yang

signifikan pada kepuasan kerja, dan ini akan tercermin dalam kinerja pegawai.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tunjangan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan peningkatan tunjangan sebesar satu unit berpotensi meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 0.464 satuan. Selain itu, pengembangan karir juga memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai koefisien jalur 0.445, yang menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kesempatan untuk berkembang dalam karir mereka merasa lebih puas dan berkomitmen terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur 0.457, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Tunjangan kerja dan pengembangan karir berpengaruh langsung pada kinerja pegawai dengan koefisien jalur masing-masing 0.275 dan 0.284, sehingga investasi dalam tunjangan dan pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, kepuasan kerja memainkan peran mediasi yang signifikan dalam hubungan antara tunjangan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Manajemen Dinas Pendidikan Kabupaten Bantaeng memperkuat program tunjangan kerja melalui evaluasi dan peningkatan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, serta mengembangkan program pengembangan karir dengan menyediakan kesempatan pelatihan yang relevan. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif yang mendukung komunikasi terbuka antara manajemen dan pegawai sangat penting, di mana sesi umpan balik secara berkala dapat membantu pegawai merasa didengarkan. Penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai di sektor pendidikan juga diperlukan untuk memberikan pandangan yang lebih komprehensif. Terakhir, implementasi kebijakan berbasis data hasil penelitian ini akan membantu manajemen dalam merespons kebutuhan pegawai dengan lebih efektif, sehingga Dinas Pendidikan Kabupaten Bantaeng dapat lebih meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai, serta mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A., & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4 (3), 3242–3250.
- Audra Bianca, Yulianto, H., & Nurpadilah, L. (2013). Analisis pengaruh pengembangan karir, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1 (1), 19–28.
- Busro, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Fadli, A. M., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan di Bekasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 3 (1), 16–27.
- Franciska, Magito, & Perkasa, D. H. (2023). Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arta Boga Cemerlang Jakarta. *Mufakat Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2 (3), 202–218.
- Ghozali, I. (2021). *Structural Equation Modeling dengan Menggunakan Metode Alternatif Partial Least Square (PLS)* Edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2017). Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 untuk Penelitian Empiris. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Hamidun, M., Tampi, G. B., & Kiayi, B. (2021). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kecamatan Tumiting Kota Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 7 (102), 37–42.
- Hasibuan, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hanafi, M., & Yohana, R. (2017). Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12 (1), 15–28.
- Iryani, Y., Nurpadilah, L., & Yulianto, H. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Mediasi. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5 (1), 343–354.
- Junaidi, & Marantika, A. (2022). Analisis Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Tunjangan Kinerja dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasi pada Kinerja Pegawai. *Jurnal ECo-Fin*, 4 (3), 143–160.
- Nurlan, F. (2019). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Semarang: Pilar Nusantara.
- Retno, N., & Daroini, A. (2022). Pengaruh Tunjangan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Otonomi*, 22 (2), 509–520.
- Roringkon, Y. D., Paramata, M. R., & Yakup. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kenaikan Tunjangan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Bagi Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Peradilan Wilayah Propinsi Gorontalo. *Gorontalo Management Research*, 4 (2), 79–90.
- Rulianti, E., & Nurprabadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6 (1), 849–858.

- Sekaran, U. (2017). Metode Penelitian untuk Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, I. P., & Rahyuda, A. G. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Bank Saat Pandemi Covid-19. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8 (2), 311–320.
- Senen, H. M., Marjuni, S., & Chahyono. (2023). Analisis Tunjangan Kinerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Anggota DITPAMOBVIT Melalui Motivasi Kerja Pada Polda Sulawesi Selatan. *Indonesian Journal of Business and Management*, 5 (2), 329–340.
- Setiyaningrum, A. C. (2019). Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7 (3), 824–831.
- Sugiyono. (2019). Metodelogi Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Torang, B. (2016). Pengaruh Kinerja Terhadap Pencapaian Tujuan Perusahaan. *Jurnal Manajemen*, 3 (2), 105–114.
- Utama, A., Kirana, K. C., & Subianto, D. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 4 (1), 106–111.