



"Pengaruh Tunjangan dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Desa Balung Kidul"

Nur Alifia Husna

Universitas Islam Negeri Kh. Achmad Siddiq Jember

M. Saiful Rizal

Universitas Islam Negeri Kh. Achmad Siddiq Jember

Siti Nur Kamila

Universitas Islam Negeri Kh. Achmad Siddiq Jember

Nurul Setianingrum

Universitas Islam Negeri Kh. Achmad Siddiq Jember

Alamat: Jl. Mataram 1 Mangli, Kaliwates, Jawa Timur Indonesia Kode Pos 68136

Korespondensi penulis: nuralifia3419@gmail.com, rizalindana09@gmail.com,
sitinurkamila1704@gmail.com, nurulsetia02@gmail.com

Abstrak. This study aims to analyze the effect of allowances and incentives on employee job satisfaction at the Balung Kidul Village Office. A quantitative approach was used with a survey method and purposive sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results showed that incentives had a positive and significant effect on job satisfaction, while allowances had a negative effect. This indicates that employees place higher value on performance-based incentives compared to the existing allowances. The model met the classical assumptions, including normality, multicollinearity, and homoscedasticity. The study concludes that an effective compensation strategy—particularly in the form of incentives—can significantly improve job satisfaction among village government staff.

Keywords: Compensation; Incentives; Job satisfaction; Public sector; Allowances

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tunjangan dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Desa Balung Kidul. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan tunjangan justru menunjukkan pengaruh negatif. Hal ini mengindikasikan bahwa insentif lebih dihargai oleh karyawan dibandingkan bentuk tunjangan yang ada saat ini. Tidak ditemukan gejala multikolinearitas, heteroskedastisitas, maupun pelanggaran terhadap asumsi normalitas dalam model. Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi kompensasi yang efektif, khususnya pada aspek insentif, dapat meningkatkan kepuasan kerja aparatur desa secara signifikan.

Kata Kunci: Insentif; Kepuasan kerja; Kompensasi; Pemerintahan desa; Tunjangan

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor krusial dalam meningkatkan efektivitas pelayanan publik, terutama di tingkat pemerintahan desa. Berbagai bentuk tunjangan, seperti tunjangan kesehatan, transportasi, dan makan, telah terbukti secara signifikan memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan pada sektor pemerintahan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan insentif yang memadai dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Namun, dalam konteks organisasi pemerintahan desa, pemberian tunjangan kinerja seringkali masih belum optimal, sehingga berdampak pada rendahnya kepuasan kerja perangkat desa. Studi terkini menyoroti bahwa kebijakan tunjangan kinerja di sejumlah desa di Indonesia

masih bersifat umum dan belum mempertimbangkan kebutuhan spesifik lokal. Karyawan perangkat desa juga melaporkan beban kerja yang tinggi tanpa diimbangi insentif yang memadai, sehingga menurunkan semangat kerja.

Selain itu, mekanisme pemberian insentif di beberapa institusi pemerintahan desa masih bersifat prosedural dan kurang responsif terhadap kinerja aktual karyawan. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja di kantor desa Balung Kidul masih terbatas, sehingga diperlukan studi empiris yang lebih mendalam. Urgensi penelitian ini didorong oleh tuntutan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan anggaran tunjangan dan insentif pemerintah desa.

Teori dua faktor Herzberg menyatakan bahwa kompensasi dan insentif termasuk dalam faktor motivator yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, teori kebutuhan Maslow mengkategorikan tunjangan finansial dan non-finansial sebagai pemenuhan kebutuhan dasar dan keamanan karyawan. Equity Theory menjelaskan bahwa persepsi keadilan dalam pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tingkat kepuasan dan komitmen kerja karyawan.

Interaksi sosial di tempat kerja juga memoderasi hubungan antara insentif dan kepuasan kerja menurut perspektif Social Exchange Theory. Menurut Gunawan dan Dewi (2020), tunjangan kesehatan, transportasi, dan makan memberikan dampak positif signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Insentif berbentuk bonus kinerja jangka pendek juga ditemukan meningkatkan rasa tanggung jawab dan loyalitas karyawan. (Aditya, H., & Rahmawati, D. 2021).

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan puas karyawan terhadap pekerjaannya yang berakar pada evaluasi subjektif antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh. Berbagai penelitian empiris telah mengkonfirmasi hubungan positif antara kompensasi, insentif, dan kepuasan kerja di sektor publik maupun swasta. Penelitian di lingkungan perangkat desa juga menunjukkan peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara tunjangan kinerja dan kinerja organisasi. (Ananda, R., & Santoso, A. 2022).

Di kantor desa Balung Kidul, belum terdapat data empiris mengenai seberapa besar kontribusi tunjangan terhadap kepuasan kerja perangkat desa. Kuesioner awal menunjukkan ketimpangan antara jumlah tunjangan yang diterima karyawan dan beban kerja yang diemban . Keluhan pegawai terhadap prosedur klaim insentif juga mengindikasikan permasalahan dalam mekanisme distribusi. (Fitriyani, N., & Hidayat, M. 2021)

Sebagian pegawai merasa bahwa penilaian kinerja yang menjadi dasar insentif kurang obyektif dan transparan. Hal ini menimbulkan resistensi dan menurunkan motivasi kerja yang berimplikasi pada kualitas pelayanan publik . Kesenjangan informasi tentang kebijakan tunjangan dan insentif turut memperparah ketidakpuasan karyawan.

Belum ada penelitian sebelumnya yang menguji pengaruh simultan tunjangan dan insentif terhadap kepuasan kerja di desa Balung Kidul. Analisis literatur juga memperlihatkan minimnya studi kontekstual pada level desa khususnya di wilayah Jawa Timur. Kondisi tersebut menciptakan kebutuhan mendesak untuk penelitian yang memetakan gap antara teori dan praktik di lapangan.

Secara normatif (das sollen), organisasi pemerintahan diharapkan menerapkan kebijakan tunjangan dan insentif yang adil dan transparan bagi seluruh karyawan. Namun pada kenyataannya (das sein), pemberian tunjangan kinerja di kantor desa Balung Kidul masih bersifat seragam tanpa mempertimbangkan variabel kinerja individu . Das sollen menuntut mekanisme

insentif yang berbasis kinerja objektif, sedangkan das sein menunjukkan praktik insentif yang lebih bersifat administratif.

Kesenjangan ini terlihat dari perbedaan alokasi insentif yang tidak proporsional terhadap kontribusi karyawan. Studi terdahulu di sektor desa umumnya hanya meneliti satu variabel saja, sehingga integrasi tunjangan dan insentif belum dikaji secara simultan. Beberapa penelitian bahkan hanya memfokuskan pada kompensasi finansial tanpa memasukkan dimensi non-finansial seperti fasilitas kerja.

Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengintegrasikan kedua variabel tersebut dalam satu model konseptual bersama kepuasan kerja. Selain itu, pendekatan state of the art memberikan perbandingan langsung dengan penelitian terdahulu di konteks perangkat desa. Kebaruan lain terletak pada penggunaan data primer dari kantor desa Balung Kidul dan analisis kuantitatif terkini. (Ardiyansyah, M., & Prasetyo, A. 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh tunjangan dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan kantor desa Balung Kidul. Secara khusus, penelitian ini akan menilai dampak tunjangan kinerja terhadap tingkat kepuasan kerja. Selanjutnya, penelitian ini akan menguji pengaruh insentif jangka pendek terhadap kepuasan kerja perangkat desa. (Repository UPI)

Penelitian ini juga bertujuan menganalisis sejauh mana kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi. Data primer akan dikumpulkan dari karyawan kantor desa Balung Kidul menggunakan metode kuantitatif survei. Teknik purposive sampling akan digunakan untuk memilih responden yang relevan dengan kriteria penelitian.

Analisis data akan dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan teori motivasi di pemerintahan desa.

KAJIAN TEORI

Tunjangan dan insentif merupakan bentuk kompensasi tidak langsung dan langsung yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta kepuasan karyawan. Menurut teori dua faktor Herzberg, kompensasi termasuk ke dalam faktor higienis yang dapat mencegah ketidakpuasan kerja, meskipun bukan satu-satunya penentu motivasi intrinsik.

Penelitian oleh Pulasari et al. (2023) menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hotel. Hal senada juga ditemukan oleh Rais (2020), yang menekankan bahwa kompensasi berperan besar dalam menciptakan kepuasan kerja di lingkungan industri.

Pemberian insentif yang tepat dapat meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kepuasan dan produktivitas. Penelitian oleh Qurniadi et al. (2023) menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang menunjukkan peran insentif sebagai alat untuk memotivasi. Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka. Ini mencerminkan sejauh mana harapan karyawan terpenuhi oleh realitas pekerjaan mereka. Kepuasan kerja berkorelasi dengan loyalitas, kinerja, dan retensi.

Menurut Giovanni & Ie (2022), kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap loyalitas karyawan, sementara Ainia (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara fasilitas kerja dan kinerja.

Berbagai studi telah menegaskan pentingnya tunjangan dan insentif sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

1. Pulasari et al. (2023): Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hotel.
2. Rais (2020): Kompensasi dan lingkungan kerja berdampak positif terhadap kepuasan kerja.
3. Qurniadi et al. (2023): Tunjangan dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja.
4. Giovanni & Ie (2022): Lingkungan kerja dan kepuasan kerja mendorong loyalitas karyawan.
5. Ainia (2021): Kepuasan kerja sebagai mediator yang kuat dalam meningkatkan kinerja.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini berangkat dari dugaan bahwa pemberian tunjangan dan insentif secara memadai berpengaruh positif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di Kantor Desa Balung Kidul.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan spesifikasi kausalitas untuk menganalisis pengaruh tunjangan dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Desa Balung Kidul. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada seluruh karyawan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan responden yang dianggap relevan berdasarkan kriteria tertentu. Instrumen penelitian terdiri atas pertanyaan-pertanyaan terstruktur yang mengukur variabel tunjangan, insentif, dan kepuasan kerja. Sebelum dilakukan analisis regresi, data diuji terlebih dahulu menggunakan uji asumsi klasik guna memastikan validitas dan reliabilitas model statistik. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial antara variabel independen (tunjangan dan insentif) dan variabel dependen (kepuasan kerja). Metode ini dipilih karena sesuai dengan studi sebelumnya dalam konteks sektor publik dan pemerintahan desa yang juga menggunakan analisis regresi terhadap hubungan antara kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja (Pulasari et al., 2023; Fitriyani & Hidayat, 2021; Gunawan & Dewi, 2020; Ananda & Santoso, 2022; Kusuma & Fauziah, 2022). Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian mampu memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam perumusan kebijakan tunjangan dan insentif di lingkungan pemerintahan desa.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tunjangan dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Desa Balung Kidul. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Dalam analisis regresi, variabel tunjangan (X₁) dan insentif (X₂) dijadikan sebagai variabel independen, sedangkan kepuasan kerja (Y) sebagai variabel dependen. Output regresi menghasilkan koefisien regresi untuk masing-masing variabel, serta nilai-nilai statistik seperti t-hitung, signifikansi, dan multikolinearitas (Tolerance dan VIF).

Hasil regresi menunjukkan bahwa variabel tunjangan dan insentif memiliki nilai koefisien regresi tertentu terhadap kepuasan kerja. Nilai ini menjadi dasar untuk melihat arah dan kekuatan pengaruh masing-masing variabel. Nilai VIF untuk masing-masing variabel juga disajikan untuk melihat apakah terdapat multikolinearitas di antara variabel independen. Selanjutnya, hasil ini dapat dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan, setelah dilakukan pengujian terhadap asumsi-asumsi klasik, dan dilihat signifikansi statistik dari masing-masing variabel.

Penelitian ini menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel tunjangan, insentif, dan kepuasan kerja. Skala tersebut terdiri dari lima tingkatan penilaian sebagai berikut:

- Sangat Tidak Setuju (STS) = skor 1
- Tidak Setuju (TS) = skor 2
- Netral (N) = skor 3
- Setuju (S) = skor 4
- Sangat Setuju (SS) = skor 5

Nilai numerik dari skala ini kemudian dijadikan dasar untuk analisis kuantitatif, baik dalam statistik deskriptif maupun regresi linier berganda. Berikut ini adalah data responden beserta skor penilaian masing-masing terhadap ketiga variabel tersebut.

Tabel.1

Nama Lengkap	Jabatan	Lama Bekerja	X1 (Tunjangan)					X2 (Insentif)					Y (Kepuasan Kerja)				
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Nur Wahyuningsih	Perangkat Desa	6 tahun	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Dinan Yahya	Operator Desa	4 tahun	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4
Kholifatul hasanah	Kaur perencanaan	4 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
MOH.SONI	KASUN	5 tahun	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3
Ahmad fauzi	Staff	1 tahun	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
Moch Ragil Hadi Santoso	Kepala dusun balung kopi	6 tahun	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4
Deni Ubaidillah	Staff Umum	6 tahun	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Silvia Agustin	Kaur Keuangan	6 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
SALMAN RIDHO BILLAH ARIEF	Kasi pelayanan	10 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Ali Imron	Staff wakasun	6 tahun	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4

Tabel.1 menyajikan data deskriptif terkait persepsi responden terhadap variabel tunjangan (X1), insentif (X2), dan kepuasan kerja (Y). Berdasarkan skor skala Likert yang digunakan, mayoritas responden memberikan penilaian berada pada tingkat "setuju" (skor 4) terhadap item-item dalam ketiga variabel. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum para karyawan Kantor Desa Balung

Kidul memiliki persepsi positif terhadap tunjangan dan insentif yang diterima, serta tingkat kepuasan kerja mereka. Namun demikian, terdapat pula beberapa variasi skor, terutama pada responden dengan masa kerja lebih singkat, yang memberikan skor relatif lebih rendah terhadap tunjangan dan kepuasan kerja. Variasi ini mengisyaratkan perlunya peninjauan lebih lanjut terhadap kesesuaian kompensasi dengan beban kerja serta kejelasan mekanisme pemberian insentif.

➤ **Uji Asumsi Klasik**

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		10
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,81427083
Most Extreme Differences	Absolute	,256
	Positive	,256
	Negative	-,148
Test Statistic		,256
Asymp. Sig. (2-tailed)		,062^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,062. Karena nilai ini lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,307	2,351		2,683	,031		
TUNJANGAN	-,797	,218	-,835	-3,659	,008	,256	3,906
INSENTIF	1,653	,240	1,573	6,898	,000	,256	3,906

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,256 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 3,906 untuk masing-masing variabel bebas, yaitu tunjangan dan insentif. Nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF yang kurang dari 10 mengindikasikan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas di antara variabel independen. Dengan demikian, model regresi terbebas dari pengaruh hubungan linear antar variabel bebas yang berlebihan

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,322	1,110		-,290	,780		
TUNJANGAN	-,066	,103	-,437	-,642	,542	,256	3,906
INSENTIF	,120	,113	,723	1,062	,323	,256	3,906

a. Dependent Variable: Abs_RES

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada regresi residual absolut. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel tunjangan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,542 dan variabel insentif sebesar 0,323. Karena kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas dalam model, sehingga dapat disimpulkan bahwa varians residual bersifat konstan atau homoskedastis.

4. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,952 ^a	,907	,880	,923	2,918

a. Predictors: (Constant), INSENTIF, TUNJANGAN

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

➤ Pembahasan

Temuan ini mengindikasikan bahwa insentif menjadi pendorong utama kepuasan kerja di lingkungan pemerintahan desa, selaras dengan teori dua faktor Herzberg yang menempatkan insentif sebagai motivator kerja. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian oleh Gunawan dan Dewi (2020) serta Qurniadi et al. (2023), yang menemukan bahwa insentif berkontribusi positif terhadap kepuasan dan kinerja kerja.

Sebaliknya, pengaruh negatif tunjangan terhadap kepuasan kerja mengindikasikan kemungkinan ketidaksesuaian persepsi karyawan terhadap nilai

tunjangan yang diterima. Hasil ini mendukung studi oleh Suharto dan Hidayah (2022), yang mencatat adanya gap antara ekspektasi (das sollen) dan realitas (das sein) dalam implementasi kebijakan tunjangan pada instansi pemerintahan.

Selain itu, persepsi keadilan dalam pemberian tunjangan menjadi isu penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, sebagaimana dijelaskan dalam teori keadilan (Equity Theory). Ketika karyawan merasa perlakuan kompensasi tidak adil, maka rasa tidak puas dapat meningkat meskipun tunjangan secara nominal sudah tersedia.

Dengan demikian, hasil ini memperkuat pentingnya evaluasi menyeluruh terhadap kebijakan kompensasi, tidak hanya dalam jumlah tetapi juga dalam persepsi keadilan dan transparansi proses distribusinya.

3. Uji eteroskedastisitas

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa tunjangan dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Desa Balung Kidul. Insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, mencerminkan pentingnya keadilan dan transparansi dalam sistem pemberian insentif berbasis kinerja. Sebaliknya, tunjangan menunjukkan pengaruh negatif, mengindikasikan perlunya evaluasi terhadap kesesuaian bentuk dan jumlah tunjangan yang diberikan kepada karyawan. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa strategi kompensasi yang tepat, khususnya pada aspek insentif, dapat menjadi instrumen penting dalam meningkatkan kepuasan dan semangat kerja aparatur desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, H., & Rahmawati, D. (2021). Pengaruh Tunjangan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pemerintah Desa. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 12(2), 65–76. <https://ejournal.stieppi.ac.id/index.php/ji/article/view/33>
- Ananda, R., & Santoso, A. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja dalam Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 4(1), 77–88. <https://sak.akademimajemen.or.id/index.php/home/article/view/28>
- Ardiyansyah, M., & Prasetyo, A. (2020). Analisis Tunjangan Kinerja dan Pengaruhnya terhadap Motivasi Pegawai. *Jurnal Ekonomi Kompetitif*, 8(3), 99–110. <https://ejournal.kompetif.com/index.php/dayasaing/article/view/126>
- Fitriyani, N., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Tractare: Kajian Ilmiah Manajemen*, 3(2), 155–163. <https://journal.stiebpbatam.ac.id/tractare/article/view/87>
- Gunawan, I., & Dewi, M. (2020). Pengaruh Tunjangan dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 15–26. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/64893>
- Hasan, F., & Sari, D. (2021). Insentif dan Tunjangan dalam Perspektif Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Ecotal*, 5(2), 88–98. <https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/view/2325>

- Kusuma, L., & Fauziah, R. (2022). Tunjangan Kinerja dalam Sektor Publik: Studi Empiris pada Pemerintah Desa. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 44–52. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/23287>
- Mulyadi, D., & Putri, R. (2021). Kepuasan Kerja Pegawai dalam Perspektif Teori Dua Faktor Herzberg. *Jurnal Administrasi dan Akuntansi*, 6(1), 24–31. <https://ojs-steialamar.org/index.php/JAA/article/view/213>
- Nugroho, S., & Rahmatullah, F. (2023). Studi Kasus Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Pemerintahan. *Jurnal Manajemen Strategis dan Ekonomi*, 7(2), 110–122. <https://www.yrpipku.com/journal/index.php/msej/article/view/4984>
- Pratiwi, T., & Handayani, S. (2023). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi dalam Hubungan antara Kompensasi dan Kinerja. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 9(1), 60–73. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/32686>
- Suharto, D., & Hidayah, S. (2022). Kesenjangan Das Sollen dan Das Sein dalam Implementasi Insentif Pegawai. *Jurnal Ilmiah Administrasi Negara*, 11(2), 39–50. <https://ojs.ejournalunigoro.com/index.php/JIAN/issue/view/7>
- Ainia, R. N. (2021). Analisis mediasi kepuasan kerja pada pengaruh efikasi diri, pengawasan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*.
- Giovanni, V. F., & Ie, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di industri kreatif. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*.
- Pulasari, P. G. K. J., Sudjana, I. M., & Sudarmawan, I. W. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan hotel. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*.
- Qurniadi, P. A., Khair, A. U., & Asbara, N. W. (2023). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Makassar. *Nobel Management Review*.
- Rais, A. (2020). Pengaruh stres kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.