

# ***Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Kesejahteraan Terhadap Loyalitas Anggota Kepolisian Melalui Kepuasan Kerja Pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan***

Azhary Ismail<sup>1\*</sup>, Nasir Hamzah<sup>2</sup>, Zulkarnain<sup>3</sup>, Suwardy<sup>4</sup>, Yusran Adi<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Manajemen Sumber Daya Manusia, Mahasiswa Program Pascasarjana, STIM-LPI Makassar;

[Azharylpi76@gmail.com](mailto:Azharylpi76@gmail.com)

<sup>2</sup>STIM-LPI Makassar; <http://stim-lpi.ac.id>

<sup>3</sup>STIM-LPI Makassar; <http://stim-lpi.ac.id>

<sup>4</sup>STIM-LPI Makassar; [suwardy61@gmail.com](mailto:suwardy61@gmail.com)

<sup>5</sup>STIM-LPI Makassar; [idamarsuy@gmail.com](mailto:idamarsuy@gmail.com)

\* Penulis korespondensi: [Azharylpi76@gmail.com](mailto:Azharylpi76@gmail.com)

Tel.: 0852-1931-4563

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tunjangan kinerja dan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas Anggota kepolisian, serta untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh tunjangan kinerja dan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengambil sampel yakni anggota kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan sebanyak 84 orang responden. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan teknik analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas anggota kepolisian, kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas anggota kepolisian, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas anggota kepolisian. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh tunjangan kinerja dan kesejahteraan terhadap loyalitas anggota kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan.

**Kata kunci:** *tunjangan kinerja, kesejahteraan, kepuasan kerja dan loyalitas anggota kepolisian*

## **Abstract**

*This study aims to analyze the influence of performance allowances and welfare on police officer job satisfaction and loyalty, and to analyze the mediating effect of job satisfaction on performance allowances and welfare on job satisfaction. This study used a quantitative approach, selecting 84 police officers from Battalion A Pelopor, Mobile Brigade Corps Unit, South Sulawesi Regional Police. Data were collected through questionnaires, and data were analyzed using path analysis. The results showed that performance allowances had a positive and significant effect on job satisfaction, welfare had a positive and significant effect on job satisfaction, performance allowances had a positive and significant effect on police officer loyalty, welfare had a positive and significant effect on police officer loyalty, and job satisfaction had a positive and significant effect on police officer loyalty. The results of the mediation test indicate that job satisfaction can mediate the influence of performance allowances and welfare on the loyalty of police officers in the Pioneer Battalion A of the Mobile Brigade Corps (Brimob) of the South Sulawesi Regional Police.*

**Keywords:** *performance allowances, welfare, job satisfaction, and police officer loyalty*

## PENDAHULUAN

Fungsi kepolisian di Indonesia merupakan salah satu fungsi pemerintahan negara dalam bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum serta perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa kepolisian yang tidak hanya bertugas sebagai aparat penindakan hukum melainkan juga memiliki peran preventif dan humanis (UU RI, No. 2 Tahun 2002).

Polisi dituntut untuk menjaga stabilitas sosial, meningkatkan kesadaran hukum masyarakat serta memberikan rasa aman melalui perlindungan dan pelayanan. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi kepolisian sebagai upaya dalam menciptakan kondisi masyarakat yang tertib, adil dan tenteram yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan penghormatan hak asasi manusia.

Namun dalam pelaksanaan tugas yang dilaksanakan oleh anggota Polri masih menghadapi permasalahan yakni kinerja Polri di Indonesia masih menghadapi sorotan tajam dari masyarakat. Menurut data kompolnas hingga September 2023 masih terdapat 1.150 keluhan publik, di mana mayoritas atau 1.098 laporan terkait buruknya pelayanan kepolisian (Purnamasari, 2023).

Kemudian permasalahan lainnya adalah adanya aduan dengan penyalahgunaan wewenang, perlakuan diskriminatif hingga dugaan korupsi. Kritik terbesar diarahkan pada aspek penegakan hukum yang mencapai sekitar 97 persen dari total laporan. Kondisi ini mencerminkan masih adanya kesenjangan antara fungsi ideal Polri yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2002 yaitu pemeliharaan keamanan, penegakan hukum serta perlindungan dan pelayanan masyarakat dengan realitas di lapangan (Purnamasari, 2023)

Upaya dalam mengatasi permasalahan kinerja, perlu dilakukan perbaikan kinerja, profesionalisme dan pelayanan publik menjadi tuntutan mendesak, agar Polri dapat memenuhi harapan masyarakat dan selain itu dapat menjaga citra institusi. Salah satu upaya dalam penyelesaian anggota kepolisian adalah terkait dengan faktor loyalitas. Loyalitas terkait dengan keyakinan, kepercayaan dimana merupakan perasaan secara mendalam akan kepercayaan terhadap sesuatu yang tidak berubah pikiran, sikap dan perbuatan (Harras et al., 2020).

Masalah loyalitas anggota Polri yang tidak hanya ditujukan kepada institusi polri, melainkan juga kepada nilai-nilai dasar yang dapat meliputi pengabdian pada negara, masyarakat serta penegakan hukum dengan menjunjung tinggi keadilan dan hak asasi manusia. Loyalitas ini dapat menjadi kunci dalam membentuk profesionalisme, dedikasi serta integritas anggota kepolisian dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Namun tingkat loyalitas anggota kepolisian tersebut tidak terbentuk begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang dapat mendukung motivasi dan komitmen kerja, beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas anggota Polri adalah tunjangan kinerja, kesejahteraan dan kepuasan anggota kepolisian, yang apabila terpenuhi secara optimal maka akan memperkuat rasa memiliki, meningkatkan semangat pengabdian serta menumbuhkan loyalitas anggota Polri.

## TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah seni dan ilmu dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi, dengan tujuan memaksimalkan potensi pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. MSDM mencakup berbagai fungsi, mulai dari

perencanaan dan perekrutan, hingga pengembangan, motivasi, dan retensi pegawai.

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) atau *human resource management* (HRM) adalah serangkaian aktivitas organisasi yang bertujuan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran penting dalam mengarahkan individu-individu di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki MSDM yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum dan utama dari MSDM, yaitu memberikan kepuasan kerja maksimal kepada manajemen perusahaan, yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh pada nilai organisasi (*organizational value*), baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Untuk memahami lebih jelas tentang manajemen SDM, berikut ini adalah beberapa definisi yang telah dirumuskan dan dikutip dari para ahli sebagaimana dikemukakan oleh Rosita et al., (2024 : 1) mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang vital dalam sebuah organisasi. Untuk menjalankan operasional produksi, dibutuhkan manusia sebagai operator. Oleh karena itu, keahlian dan kemampuan sangat diperlukan dalam mengatur dan mengarahkan sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas yang tinggi dan tujuan organisasi.

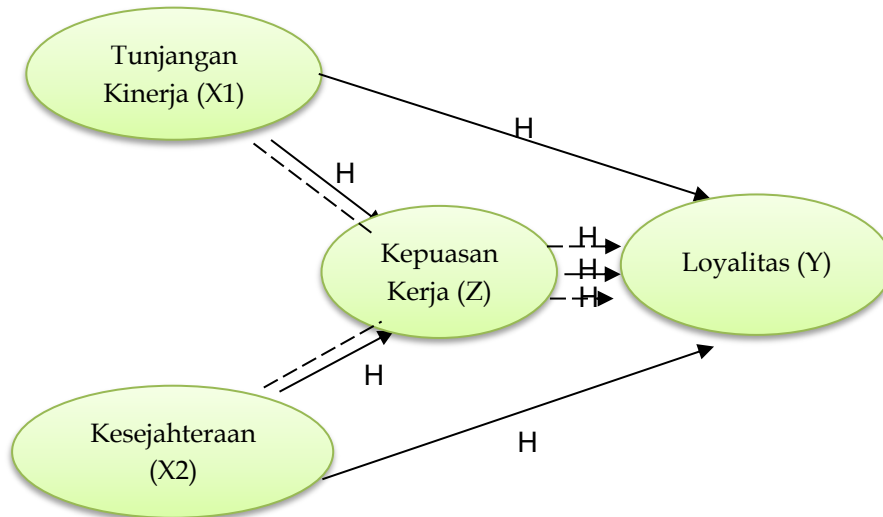
Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset terpenting bagi setiap organisasi. Tanpa pegawai yang kompeten dan termotivasi, sebuah organisasi tidak dapat mencapai tujuannya. Pengelolaan SDM yang efektif, atau Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), menjadi kunci keberhasilan jangka panjang sebuah organisasi. Manajemen SDM dapat diartikan sebagai pendekatan strategis dan terpadu dalam mengelola pegawai sebuah organisasi yang mencakup semua aktivitas yang terkait dengan mempekerjakan, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan pegawai. dan kumpulan data yang berhubungan dengan bisnis (Kushariyadi *et al.*, 2025:1).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Sabaruddin *et al.*, (2024:20) merupakan bidang yang bertanggung jawab untuk mengelola dan mengembangkan pegawai dalam suatu organisasi serta memainkan peran penting dalam memastikan bahwa organisasi memiliki pegawai yang kompeten dan termotivasi untuk mencapai tujuan bisnisnya.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar, yang dikemukakan oleh Rulianti *et al.*, (2024:1) yaitu:

- a. Sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.
- b. Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari organisasi saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap tujuan organisasi dan perencanaan strategis.
- c. Kultur dan nilai organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.
- d. Manajemen SDM berhubungan dengan integrasi, yakni semua anggota organisasi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan terlibat bersama.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1:** Kerangka Konseptual Penelitian

### METODE PENELITIAN

#### Lokasi dan Desain Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Batalyon A. Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan, yang beralamat di Jl. Sultan Alauddin No.75 Makassar. Waktu yang berlangsung selama melakukan penelitian kurang lebih selama tiga bulan dimulai sejak bulan Juli sampai dengan bulan September tahun 2025.

#### Populasi dan Sampel

##### Populasi

Populasi mengacu pada keseluruhan objek, individu, atau kejadian yang memiliki karakteristik yang sama dan relevan untuk penelitian tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota kepolisian pada Batalyon A. Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan yang berjumlah sebanyak 533 anggota kepolisian.

##### Sampel

Sampel adalah bagian atau subset dari populasi yang dipilih untuk diobservasi atau diukur. Sampel dalam penelitian ini dapat ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin menurut Budiarto (2024:88) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{533}{1 + 533(0,10)^2}$$

$$n = \frac{533}{6,33}$$

n= 84,20 responden atau dibulatkan 84.

#### Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah penting dalam penelitian kuantitatif untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Ada berbagai teknik pengumpulan data yang dapat digunakan dalam penelitian ini antara

lain :

### **Kuesioner**

Kuesioner merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yang berisi pernyataan tertulis yang harus dijawab oleh responden yaitu anggota kepolisian pada Batalyon A. Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan untuk mendapatkan informasi yang relevan dengan penelitian. Kuesioner dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala likert menurut Ekasari (2023:160) dengan skor sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) diberikan skor 5
  - b. Setuju (S) diberikan skor 4
  - c. Cukup Setuju (CS) diberikan skor 3
  - d. Tidak Setuju (TS) diberikan skor 2
  - e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberikan skor 1
1. Observasi

Observasi diartikan sebagai kegiatan pengamatan secara langsung pada Batalyon A. Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. Dalam melakukan observasi terdapat pedoman atau panduan yang biasa disebut lembar observasi yang berisi daftar jenis kegiatan pengamatan.

### **Dokumentasi**

Dokumentasi adalah cara pengumpulan data melalui arsip-arsip dan termasuk juga buku-buku tentang pendapat para ahli, teori, jurnal dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian. Dalam teknik ini data yang diperoleh berupa dokumen atau arsip-arsip pada Batalyon A. Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan.

### **Metode Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis jalur, uji Hipotesis Parsial (Uji t) dan koefisien determinasi. Teknik analisis data yang digunakan dapat dilihat melalui uraian dibawah ini

#### **Uji Instrumen**

Pengujian instrumen dalam penelitian ini terbagi menjadi dua pengujian yang dapat diuraikan sebagai berikut.

##### a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Menurut Rani dan Arlianti (2024:35) uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total). Dari hasil perhitungan korelasi akan didapatkan suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan untuk menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

##### a. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu konsistensi alat ukur dalam mengukur apa yang hendak diukur, artinya kapan pun alat ukur itu digunakan akan memberikan hasil yang sama. Sehingga menurut Rani dan Arlianti (2024:37) reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan atau konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan bentuk-bentuk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. *Cronbach alpha* merupakan uji yang umum digunakan dalam penelitian dahulu untuk menguji reliabilitas konsistensi internal. Instrumen dikatakan reliabel

apabila nilai *cronbach alpha* > 0,6.

### Uji Asumsi Klasik

Pengujian dengan asumsi klasik pada penelitian ini diterapkan guna melihat apakah persamaan garis regresi yang dihasilkan sudah linier serta dapat digunakan untuk mencari prediksi yang valid. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dapat dilihat melalui uraian dibawah ini :

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Sugiyono, (2022 : 172) digunakan untuk mengetahui apakah data yang diteliti terdistribusi secara normal atau tidak. Metode yang dipakai untuk uji normalitas pada penelitian ini adalah analisis statistik dengan memakai *Kolmogorov Smirnov* dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Dasar penilaian uji normalitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi (p-value) lebih besar dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi (p-value) lebih kecil atau sama dengan 0,05, maka data dianggap tidak berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas menurut Ghozali, (2021 : 157) dalam pengujian ini bertujuan untuk mengetahui atau menguji apakah dalam model regresi terdapat adanya korelasi atau hubungan antar variabel independen (variabel bebas). Model regresi dikatakan baik ketika tidak adanya korelasi atau hubungan antar variabel independen. Untuk menguji ada atau tidak terjadinya multikolinieritas dapat dilihat dari tolerance dan Variable Inflation Factor (VIF).

Hipotesis:

H<sub>0</sub> : Tidak terjadi multikolinieritas.

H<sub>a</sub> : Terjadi multikolinieritas.

Kriteria pengambilan keputusan:

- 1) Jika nilai VIF  $\geq 10$  atau sama dengan nilai tolerance  $\leq 0.10$  maka terdapat multikolinieritas, artinya tolak H<sub>0</sub>.
- 2) Jika nilai VIF < 10 atau sama dengan nilai tolerance > 0.10 maka tidak terdapat multikolinieritas, artinya tidak tolak H<sub>0</sub>.

#### c. Uji heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, (2021 : 178), tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah mengetahui atau menguji apakah dalam model regresi ada atau terjadinya ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap berarti terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Kebanyakan data *cross section* mengandung heteroskedastisitas karena terdapat data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Untuk melakukan uji heteroskedastisitas menggunakan SPSS versi 26 dengan Uji White.

Hipotesis:

H<sub>0</sub> : Terdapat heteroskedastisitas.

H<sub>a</sub> : Tidak terdapat heteroskedastisitas.

Kriteria pengambilan keputusan:

- 1) Jika  $c^2$  hitung <  $c^2$  tabel maka tidak terdapat heteroskedastisitas, artinya tolak H<sub>0</sub>.
- 2) Jika  $c^2$  hitung >  $c^2$  tabel maka terdapat heteroskedastisitas, artinya tidak tolak H<sub>0</sub>.

## Analisis Jalur

Analisis jalur menurut Sudaryana dan Agusiady (2022:276) merupakan perluasan dari analisis linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Persamaan struktural analisis jalur adalah persamaan yang menyatakan hubungan antar variabel pada diagram jalur yang ada. Berikut ini akan dijelaskan persamaan struktural analisis jalur sebagaimana dikemukakan oleh Purnomo *et al.*, (2022:45) yakni :

$$Y = \rho_{yx_1}X^1 + \rho_{yx_2}X^2 + \varepsilon_1$$

$$Z = \rho_{zx_1}X^1 + \rho_{zx_2}X^2 + \rho_{zy}Y + \varepsilon_2$$

Keterangan :

- Y : Loyalitas Anggota Kepolisian
- Z : Kepuasan kerja
- X<sup>1</sup> : Tunjangan kinerja
- X<sup>2</sup> : Kesejahteraan
- $\rho_{yx}$ ,  $\rho_{zx}$  : Koefisien jalur
- $\varepsilon$  : Residual error

### Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali, (2021 : 148), tujuan dari uji t adalah untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Pengujian ini merupakan dasar dalam pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis di dalam penelitian dengan adanya pertimbangan dari signifikansi konstanta dari setiap variabel independen. Hipotesis statistik untuk H1 adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_i \geq 0$$

$$H_a : \beta_i > 0$$

Kriteria pengambilan keputusan:

- 1) Jika p-valued one tailed  $> \alpha$  (0.05) maka koefisien regresi tidak signifikan dan variabel independen terbukti tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika p-valued one tailed  $\leq \alpha$  (0.05) maka koefisien regresi signifikan dan variabel independen terbukti berpengaruh terhadap variabel dependen.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) mempunyai tujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara  $0 \leq R^2 \leq 1$ . Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai R<sup>2</sup> yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen hampir memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen Ghozali, (2021 : 14).

- 1) Jika R<sup>2</sup> = 0, berarti model regresi yang terbentuk tidak mampu menerangkan variabel dependen (tidak ada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen)
- 2) Jika R<sup>2</sup> = 1, berarti model regresi yang terbentuk mampu menerangkan variabel dependen dengan baik (ada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh keseluruhan variabel bebas atau independen dapat menjelaskan variabel terikat atau dependen. Jika nilai dari koefisien determinasi dari sebuah variabel bebas semakin tinggi, maka semakin baik

dalam menjelaskan perilaku dari variabel terikatnya. Nilai dari koefisien determinasi dapat dilihat dengan nilai Adjusted  $R^2$  yang memiliki besar 0 hingga 1.

## TEMUAN EMPIRIS

**Tabel-1:** Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi

Kode	Pernyataan	Jawaban Responden					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
TK.1	Tunjangan kinerja yang saya terima sesuai dengan hasil penilaian kinerja yang dicapai selama ini	-	-	17	51	16	3,99
TK.2	Saya memahami dengan baik konsekuensi finansial atas pemotongan tunjangan kinerja dilihat dari kehadiran dan pelanggaran aturan kedisiplinan	-	-	17	44	23	4,07
TK.3	Setiap anggota kepolisian mendapatkan tunjangan kinerja dengan melihat atau berdasarkan kelas jabatan yang diduduki	-	-	18	38	28	4,12
TK.4	Pengaturan jam kerja diperhitungkan secara adil dalam komponen tunjangan dengan mengacu pada peraturan Menteri keuangan No 103 tahun 2018 terkait tunjangan kinerja di institusi Kepolisian	-	-	16	50	18	4,02
TK.5	Institusi Polri melakukan monitoring dan evaluasi sebagai pedoman untuk perhitungan tunjangan kinerja bagi setiap anggota Kepolisian	-	-	20	44	20	4,00
<b>Rata-Rata</b>							<b>4,03</b>

## PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil temuan bahwa pengaruh langsung tunjangan kinerja dan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas anggota kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. Dari hasil uji pengaruh tidak langsung maka diperoleh temuan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh tunjangan kinerja dan kesejahteraan terhadap loyalitas anggota kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. Adapun pembahasan dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut:

### **Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kepuasan kerja anggota kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan**

Berdasarkan hasil pengujian jalur mengenai tunjangan kinerja terhadap kepuasan kerja anggota kepolisian, maka diperoleh temuan penelitian bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja anggota kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi tunjangan kinerja yang diterima oleh seorang anggota kepolisian, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh anggota kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan.

Tunjangan kinerja yang diterima oleh anggota kepolisian membantu anggota memenuhi kebutuhan dasar dan keinginan mereka, baik secara finansial maupun meningkatkan status sosial, yang berkorelasi langsung dengan kesejahteraan dan kepuasan yang dirasakan oleh anggota kepolisian. Hal ini relevan dengan pendapat yang dikemukakan Zainal *et al.*, (2024) bahwa pemberian tunjangan kinerja merupakan imbalan berupa finansial maupun non finansial yang diberikan organisasi sebagai balas jasa atas hasil kerja seseorang. Pemberian tunjangan kinerja yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dengan adanya tunjangan kinerja, pegawai dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan harga dirinya, sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

Hal ini sesuai dengan hasil temuan yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner dimana diperoleh persepsi responden terkait dengan tunjangan kinerja secara keseluruhan yang dipersepsikan baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil tanggapan responden mengenai tunjangan kinerja yang menunjukkan bahwa tunjangan kinerja yang anggota kepolisian terima sesuai dengan hasil penilaian kinerja yang dicapai selama ini. Tunjangan kinerja diperoleh dengan mengacu pada tingkat kehadiran dan kedisiplinan anggota, dimana anggota kepolisian memahami dengan baik konsekuensi finansial atas pemotongan tunjangan kinerja dilihat dari kehadiran dan pelanggaran aturan kedisiplinan.

Kemudian setiap anggota kepolisian mendapatkan tunjangan kinerja dengan melihat atau berdasarkan kelas jabatan yang diduduki, dimana tunjangan kinerja tersebut berbeda-beda jumlah nominal dilihat dari kelas jabatan dari anggota kepolisian. Pengaturan jam kerja diperhitungkan secara adil dalam komponen tunjangan dengan mengacu pada peraturan Menteri keuangan No 103 tahun 2018 terkait tunjangan kinerja di institusi Kepolisian. Begitu pula dalam hal Institusi Polri melakukan monitoring dan evaluasi sebagai pedoman untuk perhitungan tunjangan kinerja bagi setiap anggota Kepolisian.

Semakin tinggi tunjangan kinerja dan sesuai dan diberikan secara adil dan sesuai kontribusi maka akan membuat anggota kepolisian merasa diakui dan lebih puas, bahkan dapat mencegah penyimpangan seperti korupsi. Hasil ini dibuktikan dengan temuan Yolanda *et al.*, (2024) dan Iryani *et al.*, (2022) yang menemukan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Tunjangan kinerja yang diberikan dengan adil dan sesuai dengan kontribusi pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja. Ketika pegawai merasa dihargai dan diakui melalui tunjangan kinerja, hal ini dapat meningkatkan kepuasan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi.

### **Pengaruh Kesejahteraan terhadap kepuasan kerja anggota kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan**

Berdasarkan hasil pengujian jalur mengenai kesejahteraan terhadap kepuasan kerja anggota kepolisian, maka diperoleh temuan penelitian bahwa kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja anggota kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa dengan terpenuhinya kesejahteraan anggota kepolisian baik dilihat dari finansial, psikologis, maupun keseimbangan kerja-hidup maka akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja anggota kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan.

Kesejahteraan anggota kepolisian memainkan peran penting dalam penegakan hukum, dimana kesejahteraan yang baik memberikan kepuasan kerja yang tinggi bagi setiap anggota kepolisian dan memungkinkan anggota kepolisian untuk bekerja dengan optimal, memberikan pelayanan publik, serta menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Hasil temuan ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Saputra dan Waspo (2024) bahwa salah satu faktor yang berperan penting dalam kepuasan kerja adalah memberikan jaminan

dalam hal kesejahteraan yang mencakup berbagai bentuk tunjangan, baik material maupun non-material. Ketika kebutuhan material dan psikologis seseorang terpenuhi dan merasakan ketenangan, rasa aman, dan kebahagiaan dalam hidup, maka dapat dikatakan bahwa pegawai tersebut telah mencapai kepuasan kerja.

## KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan mengenai pengaruh tunjangan kinerja dan kesejahteraan terhadap loyalitas anggota kepolisian melalui kepuasan kerja pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Tunjangan kinerja berpengaruh secara nyata terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik tunjangan kinerja yang diterima maka akan mempengaruhi kepuasan kerja anggota kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan
2. Kesejahteraan berpengaruh secara nyata terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin sejahtera yang dirasakan oleh setiap anggota kepolisian maka kepuasan kerja akan semakin meningkat yang dirasakan oleh anggota kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan
3. Tunjangan kinerja berpengaruh secara nyata terhadap loyalitas anggota kepolisian. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tunjangan yang diterima oleh anggota kepolisian maka loyalitas anggota kepolisian akan meningkat.
4. Kesejahteraan berpengaruh secara nyata terhadap loyalitas anggota kepolisian, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kesejahteraan baik dilihat dari kesejahteraan fisik, kesejahteraan emosional, kesejahteraan sosial dan lingkungan kerja maka loyalitas anggota kepolisian akan semakin meningkat.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas anggota kepolisian. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penentu yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif sehingga memberikan dampak dalam meningkatkan loyalitas anggota kepolisian.
6. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh tunjangan kinerja terhadap loyalitas anggota kepolisian. Dimana semakin baik tunjangan kinerja yang diterima maka akan memberikan kepuasan kerja sehingga berdampak terhadap peningkatan loyalitas anggota kepolisian.
7. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kesejahteraan terhadap loyalitas anggota kepolisian. Semakin anggota kepolisian merasakan kesejahteraan maka akan memberikan kepuasan kerja sehingga berdampak langsung terhadap peningkatan loyalitas anggota kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan.

## REFERENSI

- Adillah, S. (2024). Kesejahteraan Pegawai dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja Melalui Kepuasan Kerja. *Journal of Science Education and Management Business*, 3(1), 84-102.
- Adisaputra, A. K. (2023). Manajemen Kesejahteraan Karyawan dan Penghargaan. In *Book Chapter Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Praktis Untuk Keberhasilan Organisasi*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ahmad, I. S. (2021). Loyalitas Karyawan. In *Book Chapter Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Sukoharjo: Tahta Media Group.
- Andinni, L. A., & Harun, P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. X Yang Bekerja di Customer Product Division). *Journal of Accounting, Management and Islamic Economics*, 2(1), 187-206.
- Anifah, & FoEh, J. E. (2022). Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(3), 253-266.
- Anwar, A. S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Auditorat Utama Keuangan Negara VII Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. *Public Administration Journal*, 8(1), 26-43.
- Arifin, Y., Rizky, G., Adhicandra, I., Riadi, H. F., & Siswanto, A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar-Dasar MSDM*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Arini, D. U. (2025). *Psikologi Industri dan Organisasi (Teori dan Implementasi Dalam Lingkup Organisasi)*. Batam: CV. Rey Media Grafika.
- Budiarto, D. S. (2024). *Metodologi Penelitian: Panduan Menulis Artikel*. Yogyakarta: Selat Media Partners.
- Cahyadi, N., Mekaniwati, A., Djajasinga, N. D., Hidayati, H., Munarsih, E., & Nurcholifah, I. (2023). *Perilaku Dalam Organisasi*. Batam: CV. Rey Media Grafika.
- Ekasari, R. (2023). *Metodologi Penelitian*. Kepanjen: AE Publishing.
- Faizah, R. N., & Apriliya, S. (2024). Kepuasan Kerja. In *Book Chapter Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.
- Firdaus. (2023). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi pert)*. Bandung : Penerbit Widina Media Utama.
- Ghozali, I. (2021). *Structural Equation Modeling Dengan Metode Alternatif Partial Least Square (PLS)*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Giovanni, V. F., & Mei, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 232-242.
- Gobel, Y. A. (2023). Loyalitas Karyawan. In *Book Chapter Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indramayu: CV. Adanu Abimata.
- Gultom, R. A., Ustriyana, I. N. G., & Agung, I. D. G. (2021). Pengaruh Kesejahteraan, Hubungan Antar Rekan Kerja dan Pimpinan, Mutu Supervisi dan Promosi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III Medan, Sumatera Utara). *Jurnal Agribisnis Dan Agrowisata*, 10(2), 737-748.
- Hadi, R. F., Djaelani, A. K., & Khoirul, M. A. (2021). Pengaruh Pemberian Tunjangan dan Bonus Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Phalosari Unggul Jaya Jombang. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 10(3), 57-70.
- Hamali, A. Y. (2023). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Mengelola Karyawan)*. Yogyakarta: CAPS.
- Hamisah, S., & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi, dan Komitmen Organisasional terhadap Loyalitas Pegawai di Taspen Life Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(2), 474-483.
- Haris, A., Firman, A., & Rahim, D. R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Baru. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Kewirausahaan*, 11(3), Online ISSN: 2622-0806.
- Hariyono, Puspawati, E., Suharto, & Narulita, S. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- Mendapatkan Keunggulan Kompetitif*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Pamulang: Unpam Press.
- Hasniati. (2022). Tunjangan dan Kompensasi Non Finansial. In *Book Chapter Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sukoharjo: Pradina Pustaka.
- Hutahayan, B., & Riza, F. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Digital.
- Indonesia. (2020). *Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2020 Tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia*.
- Iryani, Yulianto, H., & Nurpadilah, L. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Mediasi. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 343–354.
- Isabela, N. G., Winahyu, P., & Murtalingtyas, W. (2024). Evaluation of Work-Life Balance, Welfare and Satisfaction with Employee Loyalty at Regional Public Companies (PERUMDA) Kahayangan Jember. *International Social Sciences and Humanities*, 3(3), 631–642.
- Izzati, U. A., Handayani, W., & Mulyana, O. P. (2024). *Loyalitas di Dunia Kerja*. Gowa: CV. Ruang Tentor.
- Junita, R., Setyawati, D., Suhandiah, S., Deastri, L. H., & Rahman, A. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Madani Kreatif.
- Kosasih, Paramarta, V., & Almira, L. K. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kontemporer Isu-Isu Kontemporer dan Strategi SDM*. Batam: CV. Rey Media Grafika.
- Kurnia, O. (2023). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia 5.0*. Sukoharjo: Pradina Pustaka.
- Kushariyadi, Judijanto, L., Tadius, Willdahlia, A. G., Susanti, R. K., Juliartini, K., Siswanto, A., & Sari, R. E. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Komprehensif dalam MSDM)*. Yogyakarta: PT. Green Pustaka Indonesia.
- Kusumastuti, S. Y. (2024). Penelitian Kuantitatif. In *Buku Ajar Konsep Dasar Penelitian*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Madiistriyatno, H., & Tunnufus, Z. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi Individu dalam Perusahaan*. Tangerang: Indigo Media.
- Malanuwa, A., Ibrahim, M., Yakup, & Karundeng, D. R. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja, Pelatihan, Kedisiplinan dan Dukungan Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai. *Journal Economy and Currency Study (JECS)*, 5(1), 105–117.
- Manafe, Y. A., Gana, F., & Fanggidae, A. H. J. (2022). Pengaruh Program Kesejahteraan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Sosial Dan Teknologi (SOSTECH)*, 2(3), 190–205.
- Maskuri, & Suyanto. (2023). Analisis Kompetensi, Tunjangan Kinerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 1210–1225.
- Muin, A. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Murni, Samad, A., & Sujatmiko. (2024). Analisis Pengaruh Kenyamanan, Bonus dan Tunjangan Terhadap Kinerja Melalui Loyalitas Karyawan Pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene. *Jurnal Manajemen Ekonomi Terapan*, 2(1), 36–48.
- Noor, J. (2024). *Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (Praktik dan Strategi)*. Jakarta: Prenada Media.

- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makassar: Cendekia Publisher.
- Nurmubin, & Rezeki, F. (2022). *Aspek-Aspek Permasalahan Kinerja Karyawan*. Bekasi: PT. Kimshafi Alung Cipta.
- Padmawati, G. A. E., Anggraini, N. P. N., & Jodi, I. W. G. A. S. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Finansial, dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Sukawati. *Jurnal EMAS*, 4(5), 1117-1127.
- Pratama, A., Syahputra, L. N., Hasibuan, R. A., Waruwu, T. J. P., Arif, Y. B., & Robain, W. (2025). Pengaruh Kebijakan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Loyalitas di Perusahaan Multinasional. *Yos Soedarso Economics Journal (YEJ)*, 7(1), 1-6.
- Priatna, D. K., & Limakrisna, N. (2021). *Buku Referensi Intellectual Capital Management Building Your Employee Passion and Happiness*. Yogyakarta: Deepublish.
- Purnamasari, D. D. (2023). *Kritik Kinerja Polri, dari penegakan hukum hingga penyalahgunaan wewenang*. Kompas.Com.
- Purnomo, H., & Mudjijah, S. (2025). The Influence of Organizational Commitment , Organizational Culture , and Employee Welfare on Employee Loyalty at the Prosecutorial Commission of the Republic of Indonesia. *Jurnal Multidisiplin Sahombu*, 5(3), 437-453.
- Purnomo, Sutadji, E., Utomo, W., Purnawirawan, O., Farich, R., Sulistianingsih, Fajarwati, R., Carina, A., & Gilang, N. R. (2022). *Analisi Data Multivariat*. Banyumas: Omera Pustaka.
- Quilim, N. A., Taroreh, R., & Nelwan, O. (2016). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Karyawan, Job Enrichment dan Job Enlargement Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Mandiri (Persero) tbk Cabang Ternate Maluku Utara. *Jurnal EMBA*, 4(1), 1356-368.
- Radjab, A., Hari, & Maryadi. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Disiplin dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum. *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia*, 2(2), 153-164.
- Rani, H. A., & Arlianti, N. (2024). *Dasar-Dasar Statistika Dan Probabilitas Dalam Ilmu Sains*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rasyid, A., Habe, H., & Junaidi. (2022). Disiplin dan Tunjangan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(2), 239-250.
- Ratih, A. S., Wirahapsari, D., & Raharja, E. (2024). The Role of Employee Welfare in Increasing Loyalty and Productivity. *Proceeding of the International Conference on Management, Entrepreneurship, and Business*, 1(2), 31-39.
- Riyanti, L., Ediyanto, & Tulhusnah, L. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PDAM Situbondo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS*, 2(10), 2166-2182.
- Rosita, S., Aira, D. M. F., Hendriyaldi, Tialonawarmi, F., & Setiawan, W. J. (2024). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: WIDA Publishing.
- Roswiyanti. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Ruki, M. N. (2024). *Faktor-Faktor Kunci Dalam Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rulianti, E., Ibrahim, A., Kamaruddin, M. J., & Anwar, M. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Batam: Cendikia Mulia Mandiri.
- Rusdiana, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif*. Banten: Arsad Press.
- Sabariah, Sinurat, R. L., & Gultom, P. (2024). Pengaruh Jenjang Karir dan Tunjangan Kerja Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Pegawai Kontrak. *Jurnal Suluh Pendidikan*, 12(1), 73-81.

- Sabaruddin, L. O., Malik, D., Firdaus, N., Dirham, D., Siswanto, A., Sunarsi, D., & Sampetan, S. (2024). *Buku Ajar MSDM*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sadikin, M. R. (2024). Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kesejahteraan Karyawan. In *Book Chapter Sistem Informasi Sumber Daya Manusia*. Bali: CV. Intelektual Manifes Media.
- Saputra, A., & Waspodo. (2024). Pengaruh Kesejahteraan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perawatan Listrik PT. Bukit Asam Tbk. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 3844–3852.
- Saputra, F., Putri, Ganis Aliefiani Mulya Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(1), 168–186.
- Saputra, I. W. S., & Putri, R. H. (2024). Analisis Hubungan Antara Kesejahteraan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 9(11), 5988–5997.
- Sariwulan, T., & Ghofar, A. (2024). *Perilaku Organisasi dan Manajemen Kinerja*. Sukoharjo: Pradina Pustaka.
- Sartika, D. (2023). *Stress Kerja*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Setyaningdiah, E., & Tajuddin, M. (2024). *Kompetensi Sumber Daya Manusia di Era Teknologi Digital*. Malang: Media Nusa Creative.
- Simanjuntak, V. C. (2023). Kesejahteraan Karyawan. In *Book Chapter Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Bali: CV. Intelektual Manifes Media.
- Siswanto, A. D. R., & Handini, S. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Tunjangan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Pembangunan Daerah NTT/BPD NTT). *Soetomo Business Review*, 4(3), 199–212.
- Sudaryana, B., & Agusiady, R. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sukendro, C. (2017). *Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Personil Polri dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di Sat Binmas Polres Purworejo)*. STIW Widya Wiwaha.
- Sukmara, H. A. R., Bastaman, I. D., & Mulyatini, N. (2024). *Strategi Pengembangan Loyalitas dan Kinerja Karyawan*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Supartini, E. (2023). Program Kesejahteraan Karyawan. In *Book Chapter Manajemen Sumber Daya Manusia: Prinsip-Prinsip dan Praktik Dalam Mengelola Organisasi*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Supriadi. (2024). *Kinerja Pegawai: Sebuah Tinjauan Empiris dari Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja*. Gowa: CV. Ruang Tentor.
- Suwanda, A. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kedisiplinan Kerja terhadap Loyalitas Anggota Polres Kabupaten Majalengka Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Islam Sultan Agung.
- Syamsir, & Saputra, N. (2022). *Administrasi Kepegawaian*. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.
- Tamba, K. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Pelaksanaan Program Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 15(2), 138–154.
- Triambodo, D. B. A., Widhiastuti, H., Sugiarti, R., & Virgonita, I. M. (2023). Analisis Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Personel dengan

- Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Anggota Polres Kudus). *Attractive : Innovative Education Journal*, 5(2), 744–753.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, Pub. L. No. 2 Tahun 2002 (2002).
- Yolanda, H., Yuliani, Karimudin, Y., Farla, W. W., & Malinda, S. (2024). Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Polri Melalui Kepuasan Kerja Pada Kepolisian Daerah Sumatera Selatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(6), 912–929.
- Yusuf. (2024). *Generasi Milenial: Fleksibilitas, Kepuasan dan Loyalitas Kerja*. Pasaman: CV. Azka Pustaka.
- Zainal, A., Idris, M., & Maryadi. (2024). Pengaruh Kompetensi, Tunjangan Kinerja dan Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. *SJM: Sparkling Journal of Management*, 2(1), 56–70.
- Adillah, S. (2024). Kesejahteraan Pegawai dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja Melalui Kepuasan Kerja. *Journal of Science Education and Management Business*, 3(1), 84–102.
- Adisaputra, A. K. (2023). Manajemen Kesejahteraan Karyawan dan Penghargaan. In *Book Chapter Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Praktis Untuk Keberhasilan Organisasi*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ahmad, I. S. (2021). Loyalitas Karyawan. In *Book Chapter Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sukoharjo: Tahta Media Group.
- Andinni, L. A., & Harun, P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. X Yang Bekerja di Customer Product Division). *Journal of Accounting, Management and Islamic Economics*, 2(1), 187–206.
- Anifah, & FoEh, J. E. (2022). Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(3), 253–266.
- Anwar, A. S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Auditorat Utama Keuangan Negara VII Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. *Public Administration Journal*, 8(1), 26–43.
- Arifin, Y., Rizky, G., Adhichandra, I., Riadi, H. F., & Siswanto, A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar-Dasar MSDM*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Arini, D. U. (2025). *Psikologi Industri dan Organisasi (Teori dan Implementasi Dalam Lingkup Organisasi)*. Batam: CV. Rey Media Grafika.
- Budiarto, D. S. (2024). *Metodologi Penelitian: Panduan Menulis Artikel*. Yogyakarta: Selat Media Partners.
- Cahyadi, N., Mekaniwati, A., Djajasinga, N. D., Hidayati, H., Munarsih, E., & Nurcholifah, I. (2023). *Perilaku Dalam Organisasi*. Batam: CV. Rey Media Grafika.
- Ekasari, R. (2023). *Metodologi Penelitian*. Kepanjen: AE Publishing.
- Faizah, R. N., & Aprilia, S. (2024). Kepuasan Kerja. In *Book Chapter Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.
- Firdaus. (2023). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi pert). Bandung : Penerbit Widina Media Utama.
- Ghozali, I. (2021). *Structural Equation Modeling Dengan Metode Alternatif Partial Least Square (PLS)*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Giovanni, V. F., & Mei, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 232–

242.

- Gobel, Y. A. (2023). Loyalitas Karyawan. In *Book Chapter Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indramayu: CV. Adanu Abimata.
- Gultom, R. A., Ustriyana, I. N. G., & Agung, I. D. G. (2021). Pengaruh Kesejahteraan, Hubungan Antar Rekan Kerja dan Pimpinan, Mutu Supervisi dan Promosi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III Medan, Sumatera Utara). *Jurnal Agribisnis Dan Agrowisata*, 10(2), 737-748.
- Hadi, R. F., Djaelani, A. K., & Khoirul, M. A. (2021). Pengaruh Pemberian Tunjangan dan Bonus Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Phalosari Unggul Jaya Jombang. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 10(3), 57-70.
- Hamali, A. Y. (2023). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Mengelola Karyawan)*. Yogyakarta: CAPS.
- Hamisah, S., & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi, dan Komitmen Organisasional terhadap Loyalitas Pegawai di Taspen Life Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(2), 474-483.
- Haris, A., Firman, A., & Rahim, D. R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Baru. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Kewirausahaan*, 11(3), Online ISSN: 2622-0806.
- Hariyono, Puspawati, E., Suharto, & Narulita, S. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mendapatkan Keunggulan Kompetitif*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Pamulang: Unpam Press.
- Hasniati. (2022). Tunjangan dan Kompensasi Non Finansial. In *Book Chapter Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sukoharjo: Pradina Pustaka.
- Hutahayan, B., & Riza, F. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Digital.
- Indonesia. (2020). *Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2020 Tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia*.
- Iryani, Yulianto, H., & Nurpadilah, L. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Mediasi. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 343-354.
- Isabela, N. G., Winahyu, P., & Murtalingtyas, W. (2024). Evaluation of Work-Life Balance, Welfare and Satisfaction with Employee Loyalty at Regional Public Companies (PERUMDA) Kahayangan Jember. *International Social Sciences and Humanities*, 3(3), 631-642.
- Izzati, U. A., Handayani, W., & Mulyana, O. P. (2024). *Loyalitas di Dunia Kerja*. Gowa: CV. Ruang Tentor.
- Junita, R., Setyawati, D., Suhandiah, S., Deastri, L. H., & Rahman, A. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Madani Kreatif.
- Kosasih, Paramarta, V., & Almira, L. K. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kontemporer Isu-Isu Kontemporer dan Strategi SDM*. Batam: CV. Rey Media Grafika.
- Kurnia, O. (2023). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia 5.0*. Sukoharjo: Pradina Pustaka.
- Kushariyati, Judijanto, L., Tadius, Willdahlia, A. G., Susanti, R. K., Juliartini, K., Siswanto, A., & Sari, R. E. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Komprehensif dalam MSDM)*. Yogyakarta: PT. Green Pustaka Indonesia.

- Kusumastuti, S. Y. (2024). Penelitian Kuantitatif. In *Buku Ajar Konsep Dasar Penelitian*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Madiistriyatno, H., & Tunnufus, Z. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi Individu dalam Perusahaan*. Tangerang: Indigo Media.
- Malanuwa, A., Ibrahim, M., Yakup, & Karundeng, D. R. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja, Pelatihan, Kedisiplinan dan Dukungan Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai. *Journal Economy and Currency Study (JECS)*, 5(1), 105–117.
- Manafe, Y. A., Gana, F., & Fanggidae, A. H. J. (2022). Pengaruh Program Kesejahteraan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Sosial Dan Teknologi (SOSTECH)*, 2(3), 190–205.
- Maskuri, & Suyanto. (2023). Analisis Kompetensi, Tunjangan Kinerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 1210–1225.
- Muin, A. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Murni, Samad, A., & Sujatmiko. (2024). Analisis Pengaruh Kenyamanan, Bonus dan Tunjangan Terhadap Kinerja Melalui Loyalitas Karyawan Pada Pegadaian Syariah Cabang Pangkajene. *Jurnal Manajemen Ekonomi Terapan*, 2(1), 36–48.
- Noor, J. (2024). *Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (Praktik dan Strategi)*. Jakarta: Prenada Media.
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makassar: Cendekia Publisher.
- Nurmubin, & Rezeki, F. (2022). *Aspek-Aspek Permasalahan Kinerja Karyawan*. Bekasi: PT. Kimshafi Alung Cipta.
- Padmawati, G. A. E., Anggraini, N. P. N., & Jodi, I. W. G. A. S. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Finansial, dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Sukawati. *Jurnal EMAS*, 4(5), 1117–1127.
- Pratama, A., Syahputra, L. N., Hasibuan, R. A., Waruwu, T. J. P., Arif, Y. B., & Robain, W. (2025). Pengaruh Kebijakan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Loyalitas di Perusahaan Multinasional. *Yos Soedarso Economics Journal (YEJ)*, 7(1), 1–6.
- Priatna, D. K., & Limakrisna, N. (2021). *Buku Referensi Intellectual Capital Management Building Your Employee Passion and Happiness*. Yogyakarta: Deepublish.
- Purnamasari, D. D. (2023). *Kritik Kinerja Polri, dari penegakan hukum hingga penyalahgunaan wewenang*. Kompas.Com.
- Purnomo, H., & Mudjijah, S. (2025). The Influence of Organizational Commitment , Organizational Culture , and Employee Welfare on Employee Loyalty at the Prosecutorial Commission of the Republic of Indonesia. *Jurnal Multidisiplin Sahombu*, 5(3), 437–453.
- Purnomo, Sutadji, E., Utomo, W., Purnawirawan, O., Farich, R., Sulistianingsih, Fajarwati, R., Carina, A., & Gilang, N. R. (2022). *Analisi Data Multivariat*. Banyumas: Omera Pustaka.
- Quilim, N. A., Taroreh, R., & Nelwan, O. (2016). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Karyawan, Job Enrichment dan Job Enlargment Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ternate Maluku Utara. *Jurnal EMBA*, 4(1), 1356–368.
- Radjab, A., Hari, & Maryadi. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Disiplin dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum. *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia*, 2(2), 153–164.
- Rani, H. A., & Arlianti, N. (2024). *Dasar-Dasar Statistika Dan Probabilitas Dalam Ilmu Sains*. Yogyakarta: Deepublish.

- Rasyid, A., Habe, H., & Junaidi. (2022). Disiplin dan Tunjangan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(2), 239–250.
- Ratih, A. S., Wirahapsari, D., & Raharja, E. (2024). The Role of Employee Welfare in Increasing Loyalty and Productivity. *Proceeding of the International Conference on Management, Entrepreneurship, and Business*, 1(2), 31–39.
- Riyanti, L., Ediyanto, & Tulhusnah, L. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PDAM Situbondo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS*, 2(10), 2166–2182.
- Rosita, S., Aira, D. M. F., Hendriyaldi, Tialonawarmi, F., & Setiawan, W. J. (2024). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: WIDA Publishing.
- Roswiyanti. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Ruki, M. N. (2024). *Faktor-Faktor Kunci Dalam Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rulianti, E., Ibrahim, A., Kamaruddin, M. J., & Anwar, M. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Batam: Cendikia Mulia Mandiri.
- Rusdiana, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif*. Banten: Arsad Press.
- Sabariah, Sinurat, R. L., & Gultom, P. (2024). Pengaruh Jenjang Karir dan Tunjangan Kerja Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Pegawai Kontrak. *Jurnal Suluh Pendidikan*, 12(1), 73–81.
- Sabaruddin, L. O., Malik, D., Firdaus, N., Dirham, D., Siswanto, A., Sunarsi, D., & Sampetan, S. (2024). *Buku Ajar MSDM*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sadikin, M. R. (2024). Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kesejahteraan Karyawan. In *Book Chapter Sistem Informasi Sumber Daya Manusia*. Bali: CV. Intelektual Manifes Media.
- Saputra, A., & Waspododo. (2024). Pengaruh Kesejahteraan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perawatan Listrik PT. Bukit Asam Tbk. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 3844–3852.
- Saputra, F., Putri, Ganis Aliefiani Mulya Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(1), 168–186.
- Saputra, I. W. S., & Putri, R. H. (2024). Analisis Hubungan Antara Kesejahteraan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 9(11), 5988–5997.
- Sariwulan, T., & Ghofar, A. (2024). *Perilaku Organisasi dan Manajemen Kinerja*. Sukoharjo: Pradina Pustaka.
- Sartika, D. (2023). *Stress Kerja*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Setyaningdiah, E., & Tajuddin, M. (2024). *Kompetensi Sumber Daya Manusia di Era Teknologi Digital*. Malang: Media Nusa Creative.
- Simanjuntak, V. C. (2023). Kesejahteraan Karyawan. In *Book Chapter Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Bali: CV. Intelektual Manifes Media.
- Siswanto, A. D. R., & Handini, S. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Tunjangan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Pembangunan Daerah NTT/BPD NTT). *Soetomo Business Review*, 4(3), 199–212.
- Sudaryana, B., & Agusiady, R. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

- Sukendro, C. (2017). *Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Personil Polri dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di Sat Binmas Polres Purworejo)*. STIW Widya Wiwaha.
- Sukmara, H. A. R., Bastaman, I. D., & Mulyatini, N. (2024). *Strategi Pengembangan Loyalitas dan Kinerja Karyawan*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Supartini, E. (2023). Program Kesejahteraan Karyawan. In *Book Chapter Manajemen Sumber Daya Manusia: Prinsip-Prinsip dan Praktik Dalam Mengelola Organisasi*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Supriadi. (2024). *Kinerja Pegawai: Sebuah Tinjauan Empiris dari Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja*. Gowa: CV. Ruang Tentor.
- Suwanda, A. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kedisiplinan Kerja terhadap Loyalitas Anggota Polres Kabupaten Majalengka Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Islam Sultan Agung.
- Syamsir, & Saputra, N. (2022). *Administrasi Kepegawaian*. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.
- Tamba, K. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Pelaksanaan Program Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 15(2), 138-154.
- Triambodo, D. B. A., Widhiastuti, H., Sugiarti, R., & Virgonita, I. M. (2023). Analisis Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Personel dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Anggota Polres Kudus). *Attractive : Innovative Education Journal*, 5(2), 744-753.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, Pub. L. No. 2 Tahun 2002 (2002).
- Yolanda, H., Yuliani, Karimudin, Y., Farla, W. W., & Malinda, S. (2024). Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Polri Melalui Kepuasan Kerja Pada Kepolisian Daerah Sumatera Selatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(6), 912-929.
- Yusuf. (2024). *Generasi Milenial: Fleksibilitas, Kepuasan dan Loyalitas Kerja*. Pasaman: CV. Azka Pustaka.
- Zainal, A., Idris, M., & Maryadi. (2024). Pengaruh Kompetensi, Tunjangan Kinerja dan Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. *SJM: Sparkling Journal of Management*, 2(1), 56-70.