

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat

Erwin Hartanto*, Arna Suryani, Sudirman

Universitas Batanghari, Jambi

*Correspondence: erwinhartanto360@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menggambarkan kondisi fasilitas kerja, pengembangan karir, kepuasan kerja, serta kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, sekaligus menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui mediasi kepuasan kerja. Penelitian ini bersifat deskriptif verifikatif dengan pendekatan analisis PLS. Hasil survei menunjukkan fasilitas kerja berada dalam kategori baik dengan total skor 6027. Pengembangan karir pegawai juga dinilai baik dengan skor 3624. Kepuasan kerja pegawai tergolong puas dengan total skor 4175, sementara kinerja pegawai tercatat tinggi dengan skor 6414. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa fasilitas kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, keduanya juga secara langsung memengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Kepuasan kerja sendiri terbukti menjadi variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara fasilitas kerja dan pengembangan karir dengan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Fasilitas kerja, Pengembangan karir, Kepuasan kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research aims to understand and describe the condition of work facilities, career development, job satisfaction and employee performance at the Regional Secretariat of West Tanjung Jabung Regency, as well as analyzing the influence of work facilities and career development on employee performance through the mediation of job satisfaction. This research is descriptive verification with a PLS analysis approach. The survey results show that work facilities are in the good category with a total score of 6027. Employee career development is also rated as good with a score of 3624. Employee job satisfaction is classified as satisfied with a total score of 4175, while employee performance is recorded as high with a score of 6414. Research findings reveal that work facilities and Career development has a positive and significant influence on job satisfaction. Apart from that, both of them also directly influence employee performance positively and significantly. Job satisfaction itself is proven to be a mediating variable that strengthens the relationship between work facilities and career development and employee performance.

Keyword: Work facilities, Career development, Job satisfaction, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Fasilitas kerja merupakan salah satu aspek fundamental yang memengaruhi keberhasilan suatu organisasi (Notoatmodjo, 2014). Dalam konteks organisasi pemerintahan, fasilitas kerja tidak hanya mencakup perangkat keras seperti ruang kantor, peralatan teknologi informasi, dan perlengkapan administrasi, tetapi juga mencakup lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan dan produktivitas pegawai. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai dapat memacu motivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal (Zatnika & Ilmaniati, 2018). Namun, tidak semua organisasi pemerintahan mampu menyediakan fasilitas kerja yang ideal. Keterbatasan anggaran sering kali menjadi kendala utama dalam peningkatan sarana dan prasarana kerja (Arita & Agustin, 2022). Di Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Sekretariat Daerah sebagai pusat administrasi pemerintahan menghadapi tantangan serupa. Beberapa pegawai melaporkan kurangnya fasilitas yang layak, yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja mereka.

Kepuasan kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh dua variabel utama, yaitu fasilitas kerja dan pengembangan karir. Pengembangan karir mencakup berbagai program pelatihan, promosi jabatan, dan bimbingan karir yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi serta memotivasi pegawai.

Apabila pegawai merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk berkembang, maka tingkat kepuasan kerja cenderung meningkat (Hutauruk, Pertiwi, et al., 2023).

Dalam organisasi pemerintahan, kepuasan kerja pegawai tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Pegawai yang puas dengan kondisi kerja mereka biasanya memiliki semangat yang lebih tinggi, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan tingkat absensi atau turnover pegawai (Sumadi, 2020).

Kabupaten Tanjung Jabung Barat, sebagai salah satu daerah yang terus berkembang, menghadapi tantangan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawainya. Untuk mencapai tujuan pembangunan daerah yang telah ditetapkan, kinerja Sekretariat Daerah menjadi faktor kunci. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi sejauh mana fasilitas kerja dan pengembangan karir berkontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai.

Beberapa penelitian terdahulu yaitu (Jufrizen & Hadi, 2021), (Ayu, Nike Retnowati, Vika Aprianti, 2018) dan (Muslimin, 2020) telah menunjukkan hubungan positif antara fasilitas kerja, pengembangan karir, dan kepuasan kerja. Namun, penelitian spesifik yang mengkaji pengaruh ketiga variabel ini dalam konteks pemerintahan daerah di Indonesia masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia di sektor publik (Suparyadi, 2015). Dalam menjalankan tugasnya, pegawai Sekretariat Daerah dihadapkan pada beban kerja yang cukup tinggi. Hal ini menuntut keberadaan fasilitas kerja yang memadai agar tugas-tugas administratif dapat diselesaikan dengan baik. Selain itu, akses terhadap pelatihan dan promosi jabatan juga menjadi motivasi tambahan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka.

Peran pengembangan karir sangat penting dalam membangun loyalitas pegawai terhadap organisasi. Ketika pegawai merasa dihargai melalui program pengembangan karir yang berkelanjutan, mereka cenderung lebih terikat pada organisasi dan bersedia memberikan kontribusi maksimal. Dengan demikian, pengembangan karir dapat dianggap sebagai investasi jangka panjang bagi organisasi (Darma et al., 2018). Salah satu tantangan yang dihadapi oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah bagaimana menciptakan keseimbangan antara keterbatasan anggaran dan kebutuhan pegawai akan fasilitas kerja yang berkualitas. Inovasi dalam pengelolaan anggaran dan pengelolaan fasilitas kerja menjadi hal yang sangat penting untuk dilakukan.

Kepuasan kerja pegawai tidak hanya berdampak pada kinerja individu tetapi juga pada pencapaian target organisasi. Sekretariat Daerah sebagai tulang punggung administrasi pemerintahan di Kabupaten Tanjung Jabung Barat memiliki peran strategis dalam memastikan keberhasilan program-program pemerintah daerah. Dalam konteks ini, penelitian mengenai pengaruh fasilitas kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai sangat relevan. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi pengambil kebijakan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai melalui perbaikan fasilitas kerja dan program pengembangan karir.

Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi konkret bagi pemerintah daerah untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Dengan demikian, pegawai dapat bekerja dengan lebih efisien, yang pada akhirnya berdampak positif pada pelayanan publik di Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Penting untuk dicatat bahwa fasilitas kerja dan pengembangan karir bukanlah satu-satunya faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Faktor lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi juga berkontribusi secara signifikan. Namun, dalam penelitian ini, fokus utama adalah pada dua variabel yang dianggap paling relevan di Sekretariat Daerah.

Dalam era globalisasi, tuntutan terhadap pelayanan publik semakin tinggi. Masyarakat mengharapkan pelayanan yang cepat, transparan, dan berkualitas. Untuk memenuhi harapan ini, pegawai pemerintah perlu didukung oleh fasilitas kerja yang modern serta peluang pengembangan karir yang jelas. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi kendala-kendala yang dihadapi oleh pegawai dalam mengakses fasilitas kerja dan program pengembangan karir. Dengan memahami kendala-kendala tersebut, diharapkan solusi yang lebih efektif dapat dirancang.

Fasilitas kerja yang memadai tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga mencerminkan komitmen organisasi terhadap kesejahteraan pegawai. Oleh karena itu, investasi dalam fasilitas kerja harus dipandang sebagai bagian integral dari strategi peningkatan kinerja organisasi.

Melalui penelitian ini, diharapkan pemerintah daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat dapat memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya sinergi antara fasilitas kerja dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan visi pemerintah daerah untuk mewujudkan pelayanan publik yang prima. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan indikator penting yang harus terus dipantau dan ditingkatkan. Sebagai institusi yang bertanggung jawab terhadap kelancaran administrasi pemerintahan, Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan kesejahteraan pegawainya.

Pada akhirnya, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi nyata bagi peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia di sektor publik. Dengan pendekatan yang berbasis data, diharapkan temuan penelitian ini dapat menjadi landasan bagi pengembangan kebijakan yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut penelitian ini dalam bentuk tesis yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat”.

METODE

Objek penelitian adalah fokus utama yang dianalisis dalam sebuah studi. Bergantung pada tujuan dan cakupan penyelidikan, objek penelitian dapat beragam bentuknya. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pengembangan karir dan analisis jabatan terhadap kinerja pegawai, yang dinilai melalui tingkat kepuasan kerja pada pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner, dan metode analisis yang digunakan adalah analisis PLS (Partial Least Square).

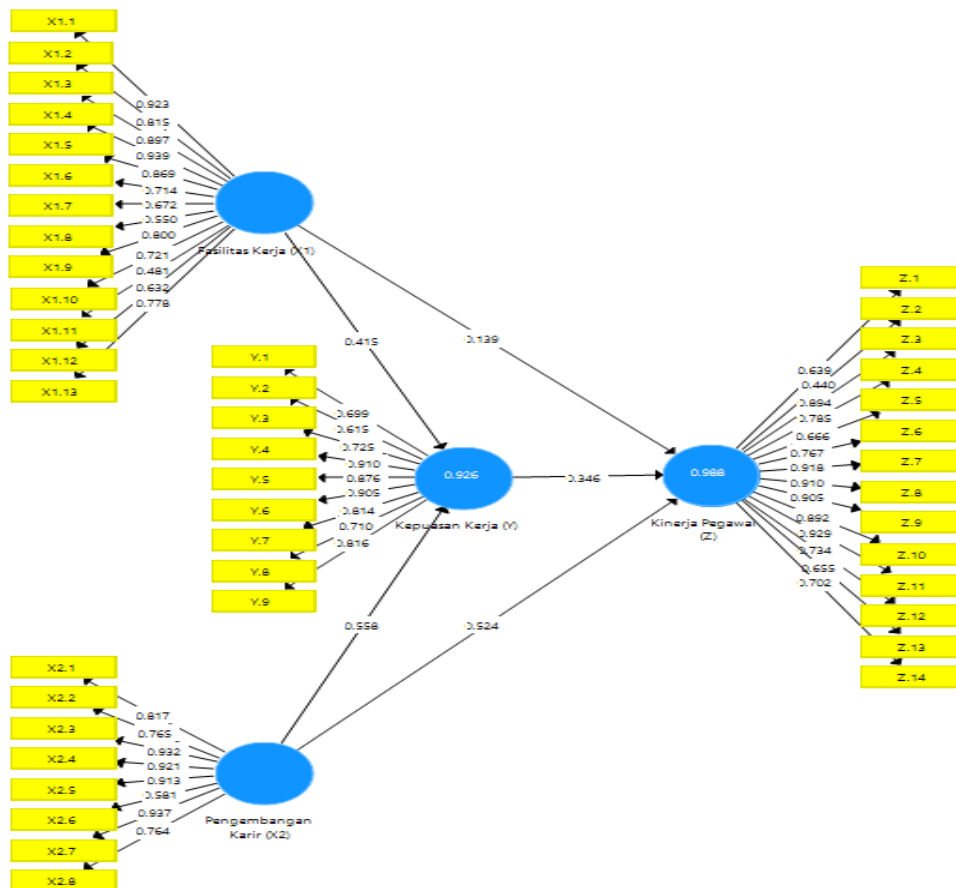
HASIL

Pengujian Validitas Convergent

Pengujian validitas konvergen bertujuan untuk menilai sejauh mana indikator-indikator dalam satu konstruk memiliki hubungan yang kuat dan konsisten dalam mengukur konsep yang sama. Validitas konvergen dinilai melalui nilai *loading factor* masing-masing indikator, dengan kriteria umum bahwa nilai *loading* harus lebih dari 0,7 agar indikator dianggap valid. Selain itu, *average variance extracted* (AVE) juga digunakan, di mana nilai AVE yang lebih dari 0,5 menunjukkan bahwa variabel laten mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikator-indikatornya. Jika kedua kriteria ini terpenuhi, maka konstruk tersebut dianggap memiliki validitas konvergen yang baik. Validitas konvergen penting untuk memastikan bahwa setiap indikator secara konseptual sesuai dan relevan dengan variabel laten yang diukur.

Loading Factor adalah nilai yang menunjukkan kontribusi atau kekuatan hubungan antara indikator (variabel yang diamati) dengan konstruk laten (variabel yang tidak diamati) yang diukur. Loading factor digunakan dalam analisis model pengukuran, seperti pada metode *Structural Equation Modeling* (SEM) atau analisis *Partial Least Square* (PLS), untuk mengevaluasi validitas indikator terhadap konstraknya. Secara umum, indikator dianggap valid jika nilai loading factor lebih besar dari 0,7. Namun, untuk penelitian eksploratori, nilai loading antara 0,5–0,7 masih dapat diterima. Nilai loading yang rendah (< 0,5) menunjukkan bahwa indikator kurang mampu menjelaskan konstruk laten, sehingga dapat dipertimbangkan untuk dihapus.

Hasil perhitungan model awal penelitian dengan, menggunakan software SmartPLS 3.0 terlihat pada gambar berikut :



Gambar 1. Model PLS

Berdasarkan Gambar 4.1 dan Tabel 4.6, terdapat sejumlah indikator dengan nilai *loading factor* di bawah 0,70, yaitu indikator X1.7, X1.8, X1.11, X1.23, X2.6, Y.1, Y.2, Z.1, Z.2, Z.5, dan Z.13. Oleh karena itu, indikator-indikator tersebut dihapus dari model PLS untuk meningkatkan validitas dan kualitas model.

Langkah berikutnya dalam menentukan validitas konvergen pada tingkat konstruk adalah dengan menilai nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Penilaian pada model pengukuran (*outer model*) menunjukkan bahwa AVE dianggap memenuhi validitas konvergen jika nilainya lebih dari 0,50. Berikut adalah hasil perhitungan nilai AVE:

Tabel 2. Nilai *Average Variance Extracted*

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Fasilitas kerja (X1)	0.793	Valid
Pengembangan karir (X2)	0.759	Valid
Kepuasan kerja (Y)	0.741	Valid
Kinerja Pegawai (Z)	0.759	Valid

Sumber: Smart PLS Vers 3.0 (2024)

Tabel berikut menunjukkan hasil nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap variabel yang dianalisis. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan Smart PLS Versi 3.0 (2024), seluruh variabel memiliki nilai AVE lebih dari 0,50, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memenuhi kriteria validitas konvergen.

Percobaan *composite reliability* dicoba Untuk mengidentifikasi angka yang membuktikan sepanjang mana sesuatu perlengkapan ukur bisa diyakini buat dipakai. (Wiyono, 2011) Semua elastis diklaim reliabel bila angka *loadingnya* di atas 0,70. Angka *composite reliability* serta Cronbach Alpha tiap- tiap elastis bisa diamati pada bagan 3 selaku selanjutnya:

Tabel 3. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
X ₁	0.968	Reliabel
X ₂	0.956	Reliabel
Y	0.945	Reliabel
X ₁	0.966	Reliabel

Sumber: Smart PLS Vers 3.0 (2024)

Tabel berikut menyajikan hasil *Composite Reliability* untuk setiap variabel yang dianalisis. Berdasarkan perhitungan menggunakan Smart PLS Versi 3.0 (2024), semua variabel menunjukkan nilai *Composite Reliability* di atas 0,70, yang mengindikasikan bahwa seluruh variabel memiliki reliabilitas yang sangat baik.

Evaluasi Inner Model

Dalam menilai model dengan PLS dimula dengan melihat R-Square untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 4 merupakan hasil estimasi R-square dengan menggunakan SmartPLS 3.0:

Tabel 4. Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Kepuasan kerja (Y)	0.955
Kinerja Pegawai (Z)	0.981

Sumber: Smart PLS Vers 3.0 (2024)

Tabel ini menunjukkan nilai *R-Square* untuk variabel yang dianalisis. Nilai *R-Square* mencerminkan besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan Smart PLS Versi 3.0 (2024), variabel *Kepuasan kerja (Y)* memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,955, yang berarti 95,5% variasi pada kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen. Sedangkan variabel *Kinerja Pegawai (Z)* memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,981, yang menunjukkan bahwa 98,1% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel-variabel independen..

Pengujian Hipotesis

Signifikansi patokan yang diestimasi membagikan data yang amat bermanfaat hal ikatan antara variabel- variabel riset. Bawah yang dipakai dalam mencoba anggapan merupakan angka yang ada pada output result for inner weight.

Tabel 5. Result for Inner Weights

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standaridi Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Fasilitas Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.378	0.381	0.096	3.952	0.000
Pengembangan Karir (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.594	0.591	0.094	6.343	0.000
Fasilitas Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Z)	0.067	0.071	0.033	2.031	0.043
Pengembangan Karir (X2) -> Kinerja Pegawai (Z)	0.797	0.792	0.035	22.948	0.000
Kepuasan Kerja (Y) -> Kinerja Pegawai (Z)	0.140	0.140	0.042	3.344	0.001
Fasilitas kerja (X1) -> Kepuasan kerja (Y) -> Kinerja Pegawai (Z)	0.053	0.052	0.019	2.796	0.005
Pengembangan karir (X2) -> Kepuasan kerja (Y) -> Kinerja Pegawai (Z)	0.083	0.083	0.030	2.742	0.006

Sumber: Smart PLS Vers 3.0 (2024)

Hasil analisis *inner weights* menunjukkan bahwa fasilitas kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai sebesar 37,8% (*T Statistics* 3,952; *P Value* 0,000). Pengaruh pengembangan karir (X2) terhadap kepuasan kerja lebih besar, yaitu sebesar 59,4% (*T Statistics* 6,343; *P Value* 0,000), menunjukkan bahwa pengembangan karir merupakan faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja. Secara langsung, fasilitas kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Z), meskipun kontribusinya kecil, yaitu 6,7% (*T Statistics* 2,031; *P Value* 0,043). Sebaliknya, pengembangan karir memberikan pengaruh langsung yang sangat besar terhadap kinerja pegawai sebesar 79,7% (*T Statistics* 22,948; *P Value* 0,000), menjadikannya variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja.

Selain itu, kepuasan kerja sendiri memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 14% (*T Statistics* 3,344; *P Value* 0,001), menegaskan perannya sebagai salah satu faktor penting. Secara tidak langsung, fasilitas kerja memengaruhi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebesar 5,3% (*T Statistics* 2,796; *P Value* 0,005), sedangkan pengembangan karir memberikan pengaruh tidak langsung sebesar 8,3% melalui jalur yang sama (*T Statistics* 2,742; *P Value* 0,006). Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi mediator yang signifikan dalam hubungan antara fasilitas kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, pengembangan karir memiliki pengaruh terbesar baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja, diikuti oleh fasilitas kerja sebagai pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai.

SIMPULAN

Hasil penelitian di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat menunjukkan bahwa fasilitas kerja, pengembangan karir, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil kuesioner, fasilitas kerja berada dalam kategori baik dengan skor 6.027, pengembangan karir juga dalam kategori baik dengan skor 3.624, kepuasan kerja dalam kategori puas dengan skor 4.175, dan kinerja pegawai dalam kategori tinggi dengan skor 6.414. Fasilitas kerja memberikan pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 37,8%, sementara pengembangan karir memberikan pengaruh yang lebih besar, yaitu 59,4%. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 6,7%, sedangkan pengembangan karir menunjukkan pengaruh langsung yang dominan terhadap kinerja pegawai, yaitu sebesar 79,7%. Kepuasan kerja juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai sebesar 14%. Selain pengaruh langsung, fasilitas kerja dan pengembangan karir juga memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, masing-masing sebesar 5,3% dan 8,3%. Temuan ini menegaskan bahwa fasilitas kerja yang memadai, pengembangan karir yang terarah, dan kepuasan kerja yang tinggi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arita, S., & Agustin, F. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *EcoGen*, 5(4), 544–554. <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/pek/index>
- Asri, Ansar, & Munir, A. R. (2019). Pengaruh kompensasi, fasilitas kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 1–21. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- Ayu, Nike Retnowati, Vika Aprianti, E. N. (2018). *Pengaruh Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang*. 3, 194–205.
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 109–117. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Darma, B., Suryani, A., & Surono, Y. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Sekecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 3(2), 170. <https://doi.org/10.33087/jmas.v3i2.54>
- Hutauruk, Robert, T., Pertiwi, Hana, & Romadloni, M. (2023). Pengaruh Model Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adidaya Andalan Asia. *Jurnal Economica*, 2(1).
- Hutauruk, T. R., Pertiwi, H., & Romadloni, M. (2023). Pengaruh Model Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Adidaya Andalan Asia Cabang Samarinda. *Jurnal*

Erwin Hartanto*, Arna Suryani, Sudirman: *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat*

- Economina*, 2(1), 1136–1147. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i1.259>
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1).
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Lisdiani, V. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Hotel Grasia Semarang). *Diponegoro Journal of Social and Political Science*, 10, 1–10.
- Mitang, B. B., & Kiha, E. K. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Utara). *Inspirasi Ekonomi*, 4(2), 41–60.
- Muslimin, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 6(No.2).
- Notoatmodjo. (2014). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (PT Rineka).
- Sari, I. P., & Rahyuda, A. G. (2022). *Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Bank*. 8(2), 311–320.
- Sumadi, E. (2020). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Perubahan Kelembagaan terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Malang. *Industrial Management, Budaya organisasi, kompensasi, perubahan kelembagaan, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai*.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen sumber daya manusia: Menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. ANDI.
- Thomas, Y. A., Rorong, A. J., & Tampongangoy, D. (2018). Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara Yeltsin Aprioke Thomas Arie Junus Rorong Deysi Tampongangoy. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(046), 1–10.
- Yuniharto, R. (2022). Analisis Jabatan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung Masa Pandemi Covid-19. *Otonomi*, 22(1).
- Zatnika, M., & Ilmaniati, A. (2018). Analisis Hubungan Lingkungan, Fasilitas, Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di PT. HDI. *Seminar Nasional VII Manajemen & Rekayasa Kualitas 2018*.