

ABSTRAK

PERAN TUNJANGAN KINERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Pada Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung)

**Oleh
Maryono**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tunjangan kinerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, serta menelaah peran kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survei melalui kuesioner yang disebarakan kepada 99 pegawai sebagai responden, dengan teknik pengambilan sampel jenuh (total sampling). Data yang diperoleh dianalisis untuk mengetahui hubungan antarvariabel yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula, pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, tunjangan kinerja dan pengembangan karir juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, kepuasan kerja tidak berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara tunjangan kinerja maupun pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Temuan ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja pegawai lebih banyak ditentukan oleh faktor tunjangan kinerja dan pengembangan karir secara langsung, bukan melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara.

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

ABSTRACT

THE ROLE OF PERFORMANCE ALLOWANCE AND CAREER DEVELOPMENT IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS A MODERATING VARIABLE (A Study at the Regional Secretariat of Bandar Lampung City)

**By
Maryono**

This study aims to analyze the effect of performance allowance and career development on employee performance, as well as to examine the role of job satisfaction as a moderating variable at the Regional Secretariat of Bandar Lampung City. The research employed a descriptive quantitative method with a survey approach, using questionnaires distributed to 99 employees as respondents, with the saturated sampling (total sampling) technique. The collected data were analyzed to identify the relationships among the studied variables. The results show that performance allowance has a positive and significant effect on employee performance. Similarly, career development also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, performance allowance and career development were found to have a positive and significant influence on employee performance. However, job satisfaction does not act as a moderating variable in the relationship between performance allowance and career development with employee performance. These findings imply that employee performance improvement is more directly determined by performance allowance and career development, rather than through job satisfaction as an intervening variable.

Keywords: *Performance Allowance, Career Development, Job Satisfaction, Employee Performance*

