

Pengaruh Usulan Tunjangan melalui Aplikasi SIMJITU terhadap Kepuasan Kerja Guru

¹Firmansyah, ²Rikkie Dekas, ³Anton Kurniawan*

^{1,2,3}Universitas Sumatera Selatan
Palembang, Indonesia

akurniawanaz@uss.ac.id

*Penulis Korespondensi

Diajukan : 21/11/2025

Diterima : 20/12/2025

Dipublikasi : 01/01/2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh usulan tunjangan melalui aplikasi SIMJITU yang dikelola oleh Subbagian Keuangan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 2 Kabupaten OKU. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada perubahan sistem administrasi tunjangan guru dari proses manual yang lambat, rentan kesalahan, dan tidak efisien, menuju sistem digital berbasis aplikasi yang diharapkan lebih cepat, transparan, serta mampu meningkatkan akurasi data. Aplikasi SIMJITU hadir sebagai inovasi pelayanan untuk mempermudah guru dalam mengusulkan berbagai jenis tunjangan, sekaligus meningkatkan kualitas layanan administrasi keuangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sensus, sehingga seluruh populasi yang berjumlah 37 guru dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel usulan tunjangan melalui aplikasi SIMJITU terhadap kepuasan kerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa usulan tunjangan melalui aplikasi SIMJITU berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru, yang ditunjukkan oleh nilai *t-test* dengan tingkat signifikansi $< 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa kemudahan akses, kecepatan proses, akurasi data, serta transparansi yang ditawarkan SIMJITU mampu meningkatkan persepsi positif guru terhadap layanan keuangan, sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi (R^2) mengindikasikan bahwa aplikasi SIMJITU memiliki kontribusi kuat dalam menjelaskan variasi tingkat kepuasan kerja guru.

Kata Kunci: aplikasi, guru, kepuasan kerja, SIMJITU, usulan tunjangan.

I. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi telah membawa perubahan signifikan dalam sistem administrasi layanan publik, termasuk dalam pengelolaan tunjangan guru di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan. Sebelum adanya digitalisasi, proses pengusulan tunjangan dilakukan secara manual, memerlukan waktu yang lama, rentan terhadap kesalahan, dan kurang efisien, terutama mengingat kondisi geografis provinsi yang luas dan jarak tempuh guru yang dapat mencapai delapan jam perjalanan. Kondisi ini tidak hanya mempengaruhi efektivitas kinerja Subbagian Keuangan, tetapi juga menimbulkan ketidakpastian dan ketidakpuasan bagi guru yang menunggu kepastian terkait hak tunjangannya. Untuk menjawab permasalahan tersebut, aplikasi SIMJITU dirancang sebagai sistem layanan digital yang berfungsi mempercepat proses pengusulan, meningkatkan akurasi data, serta menjaga transparansi dan akuntabilitas pelayanan keuangan.

Dalam konteks teori manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja merupakan sikap positif individu terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh gaji, tunjangan, hubungan kerja, dan faktor lingkungan (Afandi, 2018; Robbins & Judge, 2019). Kompensasi, termasuk tunjangan,

berperan sebagai faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai (Mangkunegara, 2021; Hasibuan, 2019). Digitalisasi sistem administrasi seperti SIMJITU, yang menawarkan kemudahan akses dan efisiensi, diperkirakan mampu memperkuat faktor kepuasan tersebut.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa tunjangan dan layanan administrasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Basuki, Sawitri, & Muawanah (2025) menemukan bahwa tunjangan tambahan penghasilan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Temuan serupa disampaikan oleh Darmawan, Ahyani, & Mulyadi (2025) yang membuktikan bahwa usulan tunjangan melalui aplikasi SIMJITU serta layanan Subbagian Keuangan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kota Prabumulih. Namun, penelitian terkait belum dilakukan pada konteks SMK di Kabupaten OKU. Perbedaan wilayah, karakteristik sekolah, serta variasi proses layanan administrasi menghadirkan gap penelitian yang penting untuk dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan fenomena empirik, landasan teori, dan temuan penelitian sebelumnya, penelitian ini memiliki orisinalitas dalam menguji pengaruh usulan tunjangan melalui aplikasi SIMJITU terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 2 Kabupaten OKU. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris bagaimana efektivitas aplikasi SIMJITU memengaruhi tingkat kepuasan kerja guru. Mengacu pada teori kompensasi dan teori kepuasan kerja, serta memperhatikan hasil penelitian terkait, maka hipotesis penelitian dirumuskan bahwa usulan tunjangan melalui aplikasi SIMJITU berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 2 Kabupaten OKU.

II. STUDI LITERATUR

Penelitian Terdahulu yang Relevan

Berbagai penelitian telah dilaksanakan dalam konteks kompensasi, tunjangan, layanan administrasi digital, dan kepuasan kerja guru dan tenaga pendidikan lainnya. Penelitian Balagaize (2025) menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Dinas Pendidikan Kabupaten Merauke. Secara parsial, baik TPP maupun motivasi kerja masing-masing memberikan kontribusi yang bermakna dalam meningkatkan kinerja guru. Secara simultan, kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang lebih kuat, menunjukkan pentingnya kombinasi insentif finansial dan motivasi intrinsik dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru memerlukan perhatian pada aspek kompensasi dan penguatan motivasi kerja secara bersamaan. Selanjutnya, Fitriyah, Hazin, Purwoko, Amalia, & Khamidi (2025) mengevaluasi distribusi tunjangan guru dari model terdesentralisasi ke terpusat dan menemukan bahwa model terpusat meningkatkan efisiensi dalam manajemen tunjangan guru. Penelitian lain menjelaskan bahwa tunjangan profesi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja guru, terutama dalam konteks pendidikan digital. Guru yang menerima tunjangan profesi menunjukkan peningkatan kehadiran, kedisiplinan, partisipasi dalam pelatihan, inovasi pembelajaran, serta tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan sebelum menerima tunjangan (Syam, Adiningsih, Damasinta, & Pratama, 2025).

Meski demikian, penelitian-penelitian tersebut masih memiliki keterbatasan yang relevan dengan penelitian ini: (a) belum secara spesifik meneliti pengaruh aplikasi layanan digital (seperti aplikasi pengusulan tunjangan) terhadap kepuasan kerja guru; (b) sebagian besar meneliti di tingkat sekolah umum atau swasta, bukan khusus di SMK atau konteks lokasi Kabupaten OKU; (c) sebagian besar penelitian belum memfokuskan pada variabel “usulan tunjangan melalui aplikasi” sebagai variabel bebas secara spesifik. Dengan demikian, terdapat gap penelitian yang perlu diisi: bagaimana pengaruh spesifik usulan tunjangan melalui aplikasi digital di lingkungan SMK di Kabupaten OKU terhadap kepuasan kerja guru.

Kajian Literatur

Kompensasi organisasi mencakup segala jenis penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas kontribusi mereka (Mangkunegara, 2021). Dalam konteks pendidikan, tunjangan guru merupakan bagian dari sistem kompensasi yang penting untuk mempengaruhi

kepuasan kerja dan motivasi. Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa tunjangan guru yang dirasakan adil dan tepat waktu meningkatkan kepuasan dan komitmen kerja.

Menurut Robbins & Judge (2019), kepuasan kerja adalah evaluasi positif individu terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan perasaan baik terhadap pekerjaan dan faktor-lingkungannya. Dalam konteks guru, kepuasan kerja terbentuk dari persepsi tentang tunjangan, pengakuan, kondisi kerja, dan layanan administratif (Romy, Silalahi, Nkrumah, & Sudirman, 2024). Kepuasan kerja penting karena berdampak pada retensi guru, kualitas pembelajaran, dan produktivitas sekolah.

Dengan kemajuan teknologi informasi, banyak organisasi publik termasuk dunia pendidikan mengimplementasikan sistem digitalisasi layanan (Erlangga, Tarigan, Ternasih, & Umar, 2024). Aplikasi layanan seperti pengusulan tunjangan secara digital memegang peranan dalam cepat, transparan, dan akuratnya proses administratif (Susilawati, 2023). Hal ini relevan dengan kerangka perubahan layanan publik yang menekankan efisiensi, akuntabilitas, dan kualitas layanan (*digital public service theory*).

Kerangka Teori & Hipotesis

Penelitian ini menggunakan dua teori utama: teori kompensasi dan teori kepuasan kerja. Teori kompensasi menjelaskan bagaimana imbalan (tunjangan) dapat memotivasi pegawai dan mempengaruhi perilaku kerja (Hasibuan, 2019; Mangkunegara, 2021). Teori kepuasan kerja menjelaskan bagaimana persepsi individu terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mempengaruhi tingkat kepuasan mereka (Robbins & Judge, 2019). Kedua teori tersebut digabungkan dalam kerangka pemikiran bahwa usulan tunjangan melalui aplikasi (sebagai implementasi kompensasi modern) akan mempengaruhi kepuasan kerja guru.

Berdasarkan kajian literatur di atas, maka kerangka pemikiran penelitian ini menyatakan bahwa variabel independen yaitu “usulan tunjangan melalui aplikasi SIMJITU” melalui mekanisme kemudahan akses, proses cepat, akurasi data, dan transparansi akan berdampak positif terhadap variabel dependen “kepuasan kerja guru”. Dengan demikian, hipotesis yang diusulkan adalah: H₁: Usulan tunjangan melalui aplikasi SIMJITU berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 2 Kabupaten OKU.

III. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena berlandaskan pada filsafat positivisme yang menekankan pengukuran objektif terhadap fenomena yang diteliti menggunakan instrumen terstandar. Pendekatan ini relevan dengan tujuan penelitian, yaitu menganalisis pengaruh usulan tunjangan melalui aplikasi SIMJITU terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 2 Kabupaten OKU. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru berstatus PNS di SMK Negeri 2 Kabupaten OKU yang berjumlah 37 orang, dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian melalui teknik sampling jenuh, karena jumlahnya kurang dari 100 dan seluruh elemen memiliki karakteristik yang relevan untuk diteliti. Variabel independen penelitian adalah usulan tunjangan melalui aplikasi SIMJITU, yang diukur melalui indikator kemudahan akses, kecepatan proses, akurasi data, dan transparansi layanan. Sementara itu, variabel dependen adalah kepuasan kerja guru, yang dioperasionalkan berdasarkan teori kepuasan kerja yang mencakup aspek tunjangan, kondisi kerja, hubungan kerja, serta penghargaan profesional.

Data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert 1–5, yang diisi langsung oleh responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen administrasi, laporan tunjangan, serta berbagai sumber literatur relevan seperti jurnal ilmiah, artikel, dan buku teori manajemen. Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dan dokumentasi, keduanya lazim digunakan dalam penelitian kuantitatif karena dinilai efektif dalam memperoleh data yang akurat dan sistematis. Sebelum dianalisis, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kualitas pengukuran. Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan uji asumsi klasik sebagai prasyarat analisis regresi linier sederhana. Model regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2019). Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel X terhadap Y pada taraf

signifikansi 5%, sementara koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi aplikasi SIMJITU dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja guru. Seluruh proses analisis dilakukan secara sistematis agar memberikan gambaran yang jelas bagi pembaca mengenai langkah-langkah penelitian dan memungkinkan penelitian serupa direplikasi atau dikembangkan lebih lanjut.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini diperoleh dari analisis data yang dikumpulkan melalui angket kepada 37 guru SMK Negeri 2 Kabupaten OKU sebagai responden. Secara umum, karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas guru berada pada usia produktif dan memiliki masa kerja yang cukup panjang, sehingga mampu memberikan penilaian objektif terhadap perubahan sistem administrasi tunjangan berbasis aplikasi. Instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel setelah seluruh item menunjukkan r -hitung $\geq 0,304$ dan nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$.

Deskripsi variabel mengungkapkan bahwa penilaian terhadap usulan tunjangan melalui aplikasi SIMJITU berada pada kategori tinggi, terutama pada aspek kemudahan akses, kecepatan layanan, akurasi data, dan transparansi proses; sementara tingkat kepuasan kerja guru juga berada pada kategori tinggi, ditandai dengan dominasi jawaban pada kategori puas dan sangat puas.

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi menghasilkan persamaan $Y = 0,053 + 0,987X$, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu poin persepsi terhadap pelayanan tunjangan melalui SIMJITU akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,987 poin.

Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga variabel usulan tunjangan melalui SIMJITU berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Sementara itu, nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,562$ mengindikasikan bahwa 56,2% variasi kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh kualitas pengelolaan tunjangan melalui aplikasi SIMJITU, sedangkan 43,8% dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, hubungan interpersonal, beban kerja, dan kepemimpinan sekolah. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa penerapan aplikasi SIMJITU berperan penting dalam meningkatkan efektivitas layanan tunjangan dan berdampak langsung pada meningkatnya kepuasan kerja guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi aplikasi SIMJITU memiliki kontribusi kuat terhadap peningkatan kepuasan kerja guru. Temuan ini sejalan dengan teori kepuasan kerja *Herzberg*, yang menekankan bahwa faktor-faktor ekstrinsik seperti kompensasi, sistem administrasi, dan kebijakan organisasi berperan besar dalam membentuk kepuasan atau ketidakpuasan kerja. Digitalisasi proses tunjangan melalui SIMJITU dapat dipandang sebagai peningkatan kualitas faktor *hygiene*, yang berfungsi mencegah ketidakpuasan dan menciptakan kenyamanan bekerja (Alrahi, Sellgren, Altouby, Alwahaibi, & Brommels, 2020).

Penelitian Syam, Adiningsih, Damasinta, & Pratama (2025) memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa tunjangan profesi yang diberikan secara tepat waktu, terstruktur, dan transparan berdampak signifikan terhadap motivasi dan kinerja guru. Kesesuaian antara beban kerja dan kompensasi meningkatkan rasa dihargai, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian bahwa perbaikan administrasi tunjangan melalui SIMJITU berpengaruh langsung pada meningkatnya kepuasan guru.

Sebagai tambahan, kepuasan kerja meningkat ketika sistem administrasi memiliki akurasi tinggi dan minim kesalahan (Astuti, Mahmud, & Bahsoan, 2025). Kondisi ini sangat relevan dengan fungsi SIMJITU yang mengurangi potensi kesalahan manual, mempercepat proses, serta meningkatkan akurasi data tunjangan. Temuan tersebut menguatkan argumentasi bahwa digitalisasi administrasi merupakan bentuk inovasi yang berdampak langsung pada pengalaman kerja pegawai.

Relevansi temuan penelitian juga terlihat dalam studi Thoiba, Naway, & Marhawati (2023), yang menyatakan bahwa mekanisme tunjangan kinerja yang efektif mendorong persepsi positif pegawai terhadap institusi. Meskipun dilakukan di lokasi berbeda, penelitian tersebut menegaskan bahwa proses administrasi tunjangan adalah faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja.

Dengan demikian, digitalisasi tunjangan melalui SIMJITU menjadi solusi terhadap berbagai persoalan administrasi manual yang sebelumnya sering menimbulkan ketidakpastian bagi guru.

Secara empiris, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa usulan tunjangan melalui SIMJITU memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru, ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,987 dan signifikansi 0,000. Nilai R^2 menunjukkan bahwa hampir seluruh variasi kepuasan kerja guru dijelaskan oleh efektivitas sistem tunjangan digital tersebut. Tingginya kontribusi ini menunjukkan bahwa kualitas administrasi tunjangan adalah faktor dominan yang membentuk persepsi kesejahteraan guru.

Temuan ini konsisten dengan *Herzberg's Two-Factor Theory* yang menjelaskan bahwa kompensasi, kebijakan administratif, dan kualitas proses organisasi merupakan faktor *hygiene* yang sangat menentukan kepuasan kerja ketika diperbaiki secara sistematis. Digitalisasi tunjangan melalui SIMJITU menggantikan proses manual yang rawan kesalahan, sehingga meminimalkan ketidakpastian dan meningkatkan rasa aman dalam bekerja. Oleh karena itu, sistem digital ini dapat dipandang sebagai perbaikan fundamental terhadap faktor-faktor *hygiene* yang berpengaruh langsung terhadap kepuasan guru.

Selain itu, digitalisasi tunjangan juga memperkuat persepsi keadilan prosedural (*procedural justice*). Menurut Fauziah (2016), persepsi keadilan meningkat ketika pegawai merasa bahwa proses administrasi berlangsung konsisten, transparan, dan tidak bias. Aplikasi SIMJITU memungkinkan guru memantau status pengajuan secara *real time*, sehingga meningkatkan rasa percaya dan meminimalkan kecemasan terkait proses tunjangan.

Temuan penelitian lain turut mendukung hasil ini. Studi Putra & Muafi (2024) menunjukkan bahwa digitalisasi sistem kompensasi meningkatkan kepuasan kerja melalui efisiensi dan kejelasan prosedur. Cahyono (2024) digitalisasi dapat berpengaruh pada kepuasan karena meningkatkan kemudahan, kecepatan, dan efisiensi layanan. Digitalisasi administrasi seperti SIMJITU juga membantu mengurangi beban kerja administratif guru. Guru tidak lagi bergantung pada proses manual yang memakan waktu dan rentan kesalahan, sehingga meningkatkan kenyamanan dan kepuasan terhadap institusi.

Secara teoretis, hasil penelitian ini juga konsisten dengan konsep kompensasi dari Milkovich & Newman (2021), yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki dampak ekonomi sekaligus psikologis bagi pegawai. SIMJITU mendukung kedua aspek tersebut: percepatan proses tunjangan meningkatkan kesejahteraan finansial, sementara transparansi proses administrasi meningkatkan rasa dihargai dan diperlakukan adil. Dengan demikian, inovasi administrasi melalui SIMJITU dapat menjadi model yang efektif untuk pengembangan layanan tunjangan berbasis digital pada institusi pendidikan lainnya.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya pada ranah digitalisasi layanan kepegawaian. Digitalisasi terbukti tidak hanya meningkatkan efisiensi proses, tetapi juga berdampak signifikan terhadap faktor psikologis pegawai, terutama kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa aplikasi administrasi digital seperti SIMJITU berpotensi besar menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan kesejahteraan guru sekaligus efektivitas organisasi pendidikan.

V. KESIMPULAN

Usulan tunjangan melalui aplikasi SIMJITU terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja guru, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang tinggi dan tingkat signifikansi yang sangat kuat. Temuan ini mengindikasikan bahwa digitalisasi proses tunjangan melalui SIMJITU mampu meningkatkan kecepatan layanan, akurasi data, transparansi, dan kemudahan akses, sehingga memperkuat persepsi keadilan serta kenyamanan kerja yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan guru. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan penelitian selanjutnya sebaiknya mempertimbangkan variabel lain seperti motivasi kerja, beban kerja, dan dukungan organisasi untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja guru.

VI. REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Bangka: Zanafa Publishing.
- Alrahwi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2020). The Application of Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation to Job Satisfaction in Clinical Laboratories in Omani Hospitals. *Heliyon*, 6(9), 1 - 9. doi:<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829>
- Astuti, P. D., Mahmud, M., & Bahsoan, A. (2025). Pengaruh Sistem Administrasi Perkantoran Terhadap Efisiensi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 12(2), 1288 - 1300. doi:<https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v12i2>
- Balagaize, Y. E. (2025). Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru (Studi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Merauke). *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 4(9), 1789 - 1798. doi:<https://doi.org/10.55681/sentri.v4i9.4597>
- Basuki, R. P., Sawitri, D., & Muawanah, U. (2025). Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya pada Peningkatan Kinerja Pegawai. *JICN: Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara*, 2(1), 665 - 667. Retrieved from <https://jicnusantara.com/index.php/jicn>
- Cahyono, P. (2024). The Effect of E-Government-Based Public Service Innovation (M-Passport) and Employee Capability on Public Satisfaction Mediated By Trust. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 11(1), 192 - 200. Retrieved from <https://journal.unm.ac.id/index.php/administrare/index>
- Darmawan, A., Ahyani, N., & Mulyadi, M. (2025). Pengaruh Usulan Tunjangan Melalui Aplikasi SIM JITU Dan Layanan Sub Bagian Keuangan Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(2), 26 - 35. Retrieved from <https://ulilalbabinstitute.id/index.php/J-CEKI/article/view/7307>
- Erlangga, I. S., Tarigan, F. P., Ternasih, L., & Umar, D. (2024). Digital Transformation in Education: Challenges and Opportunities in the Modern Era. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(12), 3251 - 3260. Retrieved from <https://injournal.org/index.php/12/article/view/341>
- Fauziah, F. A. (2016). Pengaruh Persepsi Keadilan Distributif pada Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Penilaian Kinerja di PT. Dok dan Perkapalan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(1), 1 - 23. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/322857216_Pengaruh_Persepsi_Keadilan_Distributif_pada_Penilaian_Kinerja_Terhadap_Kinerja_Karyawan_yang_Dimediasi_oleh_Kepuasan_Penilaian_Kinerja_di_PT_Dok_dan_Perkapalan_Surabaya/link/5a73290eaca2720bc0dac9ed/download
- Fitriyah, L., Hazin, M., Purwoko, B., Amalia, K., & Khamidi, A. (2025). Shifting Policies, Shifting Impacts: Evaluating Teacher Professional Allowance Distribution Reforms for Educators in Digital Era. *ENTITA: Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial dan Ilmu-Ilmu Sosial, Special Edition: Renaisans 1st International Conference of Social Studies*, 307 - 322. doi:<http://doi.org/10.19105/ejpis.v1i.19161>

- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2021). *Compensation (12th ed.)*. New York: McGraw-Hill Education.
- Putra, A. Z., & Muafi, M. (2024). Pengaruh Digitalisasi Sistem Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Moderasi Adopsi Digital. *Value : Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 19(1), 302 - 311.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Romy, E., Silalahi, M., Nkrumah, I. K., & Sudirman, A. (2024). Factors that Influence the Level of Teacher Job Satisfaction in the Era of Society 5.0. *Journal of Educational Research and Evaluation*, 8(2), 317 - 327. doi:<https://doi.org/10.23887/jere.v8i2.73986>
- Susilawati, S. (2023). Optimizing Public Services in the Digital Society in Indonesia. *Jurnal Aktor*, 2(2), 75 - 82. Retrieved from <https://ojs.unm.ac.id/Aktor/article/download/46868/21843>
- Syam, A. Z., Adiningsih, S. H., Damasinta, A., & Pratama, I. A. (2025). Professional Allowances, Motivation, and the Construction of Teacher Performance in the Digital Education Era. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 1(11), 2026 - 2035. doi:<https://doi.org/10.59837/jpnmb.v1i11.404>
- Thoiba, S. Y., Naway, F. A., & Marhawati, B. (2023). Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 11279 - 11290. Retrieved from <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>