

EFFECT OF INTEGRITY AND COMPETENCE ON JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE DEPARTMENT OF PUBLIC HOUSING AND SETTLEMENT AREAS IN ROKAN HILIR REGENCY

Zulrahman¹, Layla Hafni^{2*}, Ria Darmasari³

^{1,2,&3}Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

Email: zulrahmanrohil82@gmail.com, layla.hafni@lecturer.pelitaindonesia.ac.id*

*correspondence author

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Integrity, Competence, and Job Satisfaction on Employee Performance at the Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman of Rokan Hilir Regency. This research is quantitative, involving the distribution of questionnaires to respondents. The study population includes employees at the Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman of Rokan Hilir Regency. The sampling method used is a census, resulting in a sample of 51 respondents. Data processing employs Structural Equation Modeling (SEM) using the SmartPLS application. The results indicate that Integrity has a positive and significant effect on Job Satisfaction, Competence has a positive and significant effect on Job Satisfaction, and Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance. Additionally, Integrity and Competence also have a positive and significant effect on Employee Performance.

Keywords: Integrity; Competence; Job Satisfaction; Employee Performance

PENGARUH INTEGRITAS DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN ROKAN HILIR

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Integritas, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hilir. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner yang didistribusikan kepada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hilir. Metode penentuan sampel menggunakan teknik sensus, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 51 responden. Pengolahan data dilakukan dengan metode Structural Equation Modelling (SEM) menggunakan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu, Integritas dan Kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : Integritas; Kompetensi; Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Untuk membangun organisasi yang kompeten, peran penting pegawai dalam menjalankan tugasnya menjadi faktor penentu keberhasilan atau kegagalan organisasi. Kinerja pegawai menjadi tolak ukur utama dalam menilai efektivitas dan efisiensi suatu organisasi, terutama dalam instansi pemerintah. Sumber daya manusia (SDM) di dalam suatu organisasi memiliki peran yang sangat strategis dalam mengembangkan kemampuan dan keterampilan pegawai untuk kepentingan instansi. SDM yang berkualitas akan mendorong inovasi dan perubahan signifikan dalam berbagai model kerja, mendukung organisasi untuk terus berkembang seiring dengan kemajuan zaman, termasuk dalam menghadapi tantangan Revolusi Industri 4.0, yang menitikberatkan pada pencapaian efektivitas dan efisiensi melalui optimalisasi berbagai sumber daya.

Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman (DPRKP) Kabupaten Rokan Hilir adalah salah satu instansi pemerintahan yang memiliki peran penting dalam perencanaan, pembangunan, pengelolaan, serta pengawasan perumahan dan kawasan permukiman di wilayah Kabupaten Rokan Hilir. Kinerja pegawai DPRKP menjadi faktor penentu keberhasilan berbagai program yang dilaksanakan. Semakin baik kinerja pegawai, semakin efektif dan efisien pula pelaksanaan kegiatan di DPRKP. Pengelolaan sumber daya manusia, anggaran, dan teknologi informasi menjadi faktor utama dalam menentukan kinerja instansi ini. Evaluasi terhadap penggunaan sumber daya ini memberikan gambaran yang jelas mengenai seberapa baik kinerja pegawai DPRKP dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Kinerja pegawai DPRKP Kabupaten Rokan Hilir memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan berbagai program dan pembangunan perumahan serta kawasan permukiman di wilayah tersebut. Kinerja yang baik tentu saja berkorelasi dengan pencapaian tujuan pembangunan daerah, sehingga penting bagi instansi ini untuk terus meningkatkan kualitas kinerja pegawai mereka. Berdasarkan Peraturan Bupati Rokan Hilir Nomor 88 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja DPRKP, tugas pokok instansi ini adalah membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang perumahan dan kawasan permukiman. Oleh karena itu, kinerja pegawai yang optimal sangat diperlukan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat dan berbagai pihak terkait.

Berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tahun 2021 hingga 2023, meskipun secara umum kinerja pegawai DPRKP Kabupaten Rokan Hilir berada dalam kategori baik (76-91), terdapat penurunan nilai SKP dalam tiga tahun terakhir, dengan penurunan paling besar terjadi pada tahun 2023. Penurunan ini menunjukkan adanya tantangan yang perlu segera diatasi agar kinerja pegawai dapat kembali optimal. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memperbaiki tingkat kepuasan kerja mereka. Berdasarkan hasil survei pendahuluan pada 15 pegawai, diketahui bahwa sekitar 28,89% pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaannya saat ini. Ketidakpuasan ini perlu menjadi perhatian serius karena dapat berdampak langsung pada penurunan kinerja pegawai. Penelitian terdahulu oleh Paisah et al. (2023), Efendi dan Putri (2022), Lira, Hidayat, dan Fatmasari (2023), Ngatno, Junaedi, dan Komardi (2022), Agustina dan Indriasih (2022), Ningsih et al. (2024), serta Ismail (2021) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, beberapa penelitian lain seperti Elburdah (2018), Azhari, Resmawan, dan Ikhsan (2021), Fauziek dan Yanuar (2021), Gazali, Panjaitan, dan Chandra (2022), serta Abebe dan Singh (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Selain kepuasan kerja, faktor integritas juga berperan penting dalam menentukan kinerja pegawai. Integritas mencakup prinsip-prinsip moral dan etika yang tinggi, termasuk kejujuran, konsistensi, dan tanggung jawab. Di DPRKP Kabupaten Rokan Hilir, permasalahan integritas meliputi perilaku tidak disiplin, kurangnya etika kerja, serta lemahnya pengawasan internal yang memungkinkan pelanggaran integritas tidak terdeteksi atau tidak ditindaklanjuti. Penelitian oleh Pasaribu dan Syamsir (2020) serta Supriadi, Guswandi, dan Saragih (2020) menunjukkan bahwa integritas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, penelitian lain oleh Paisah et al. (2023), Ngatno, Junaedi, dan Komardi (2022), serta Agustina dan Indriasih (2022) menemukan bahwa integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian oleh Efendi dan Putri (2022), Lira, Hidayat, dan Fatmasari (2023), Mangasa dan Sutopo (2023), serta Ngatno, Junaedi, dan Komardi (2022) juga menunjukkan bahwa integritas yang tinggi diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, meskipun penelitian oleh Paisah et al. (2023), Devi, Tewal, dan Uhing (2022), serta Sumardi, GW, dan Nurhasanah (2022) menunjukkan hasil sebaliknya, yaitu integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai adalah kompetensi. Kompetensi pegawai mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan efektif. Penelitian oleh Berlian (2018), Aprilliansyah dan Chalid (2020), serta Ismail (2021) mengungkapkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Namun, Meidita (2019) dan Paisah et al. (2023) menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian oleh Paisah et al. (2023) dan Ningsih et al. (2024) membuktikan bahwa kompetensi tidak berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh Integritas dan Kompetensi terhadap Kepuasan

Kerja dan Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hilir

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kualitas dan kuantitas (Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 58, 2005).

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja individu pegawai menurut PERMENPAN RB No 6 Tahun 2022, yaitu: (1) Kuantitas yaitu ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai, (2) Kualitas yaitu ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai, (3) Waktu yaitu ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai, (4) Biaya yaitu jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja.

Kepuasan Kerja

Manullang (2006) mengemukakan bahwa kepuasan kerja tidak lain dari suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Kepuasan kerja merupakan pendorong semangat kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan, ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerja nya. Robbins and Judge (2012) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan nya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan kerja sebagai respon sikap atau emosi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

Pegawai yang belum puas terhadap kerjanya akan menyebabkan kerja yang tidak efektif dan akan berdampak terhadap penurunan kinerja pegawai (Sunarsi, 2020). Pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Hasil penelitian Paisah *et al.*, (2023) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Efendi and Putri (2022) juga menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja. Lira, Hidayat and Fatmasari (2023), Ngatno, Junaedi and Komardi (2022), Agustina and Indriasih (2022), Ningsih *et al.*, (2024) dan Ismail (2021) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi terdapat hasil penelitian yang mengungkapkan hasil yang berbeda, Elburdah (2018) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian didukung oleh hasil penelitian Azhari, Resmawan and Ikhsan, (2021), Fauziek and Yanuar (2021), Gazali, Panjaitan and Chandra (2022) dan Abebe and Singh (2023) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₅: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Integritas

Menurut Mulyadi (2002) integritas adalah suatu elemen karakter yang mendasari timbulnya pengakuan profesional. Integritas merupakan kualitas yang melandasi kepercayaan publik dan merupakan patokan (*benchmark*) bagi anggota dalam menguji semua keputusan yang diambilnya. Menurut Sunarto (2003) menyatakan bahwa integritas dapat menerima kesalahan yang tidak disengaja dan perbedaan pendapat yang jujur, tetapi tidak dapat menerima kecurangan prinsip. Integritas merupakan kualitas yang mendasari kepercayaan publik dan merupakan patokan (*benchmark*) bagi auditor dalam menguji semua keputusan yang diambilnya.

Pegawai yang mempunyai integritas yang tinggi akan berdampak terhadap kepuasan kerja yang tinggi pula (Supriadi, Guswandi and Saragih, 2020). Pasaribu and Syamsir (2020) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat tercipta karena integritas pegawai yang tinggi. Supriadi, Guswandi and Saragih (2020) pada hasil penelitiannya juga menjelaskan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun demikian, peneliti lain Paisah *et al.*, (2023), Ngatno, Junaedi and Komardi (2022) dan Agustina and Indriasih, (2022) menemukan hasil yang berbeda yaitu, integritas berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

H1: Integritas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Dalam konsep integritas dapat menerima kesalahan yang tidak disengaja dan perbedaan pendapat yang jujur, tetapi tidak dapat menerima kecurangan prinsip. Integritas merupakan kualitas yang mendasari kepercayaan publik dan merupakan patokan (*benchmark*) bagi seseorang dalam menguji semua keputusan yang diambilnya (Sunarto 2003). Efendi and Putri (2022) menjelaskan bahwa integritas yang tinggi akan berdampak secara signifikan terhadap peningkatan kinerja. Kemudian Lira, Hidayat and Fatmasari, (2023) juga menjelaskan bahwa integritas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Mangasa and Sutopo (2023), Ngatno, Junaedi and Komardi (2022), Agustina and Indriasih (2022) dan Supriadi, Guswandi and Saragih (2020) juga menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan integritas yang tinggi. Sedangkan Paisah *et al.*, (2023), Devi, Tewal and Uhing (2022) dan Sumardi, GW and Nurhasanah (2022) mengungkapkan hasil yang berbeda yaitu, integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3: Integritas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Wibowo (2016, p.271) Menurut McClelland mendefinisikan kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik.

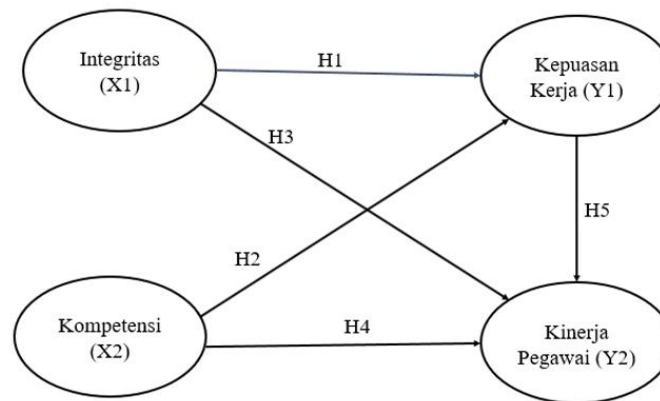
Pegawai yang mempunyai kompetensi yang baik akan dapat menimbulkan kepuasan karena mampu menjalankan tugas dengan baik dan kualitas kerja yang baik (Ismail 2021). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Berlian (2018) mengungkapkan bahwa semakin baik kompetensi seseorang maka akan semakin tinggi kepuasan kerjanya. Aprilliansyah and Chalid (2020) juga menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja diperlukan kompetensi yang tinggi. Ismail (2021) juga mengungkapkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil berbeda dikemukakan oleh Meidita (2019) yang membuktikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga didukung oleh Paisah *et al.* (2023) bahwa kepuasan kerja tidak dipengaruhi secara signifikan oleh kompetensi

H2: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Kinerja pegawai yang tinggi merupakan hasil dari kompetensi yang baik (Mangasa and Sutopo, 2023).

Penelitian Ismail (2021) membuktikan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi secara positif dan signifikan. Mangasa and Sutopo (2023) juga menjelaskan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi, hasil yang berbeda dikemukakan oleh Paisah *et al.*, (2023) yang menjelaskan bahwa kinerja tidak dipengaruhi oleh kompetensi secara signifikan. Hal ini didukung oleh Ningsih *et al.*, (2024) yang membuktikan bahwa kompetensi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H4: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi dimana dalam wilayah ini terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai karakteristik dan kuantitas tertentu yang sudah ditetapkan oleh para peneliti agar bisa dipelajari sehingga bisa diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hilir. Adapun jumlah populasi seluruhnya berjumlah 51 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan cara-cara tertentu untuk diukur atau diamati karakteristiknya, kemudian ditarik kesimpulan mengenai karakteristik tersebut yang dianggap mewakili populasi (Sugiyono, 2010). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Sensus*, dimana seluruh populasi diambil menjadi sampel. Dengan jumlah sampel 51 responden.

Teknik Analisa Data

Analisis data yang dilakukan yaitu: (1) Analisis deskriptif yang terdiri analisis profil responden dan analisis tanggapan responden. (2) Uji kelayakan angket yang terdiri dari (a) Uji Validitas, uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur keakuratan instrumen penelitian atau kuesioner. kuesioner dikatakan valid jika Pernyataan atau pernyataan dari kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Nilai akurasi dari angket tersebut bisa diukur dengan menggunakan koefisien korelasi. Angket yang dikatakan bagus dan valid, jika koefisien korelasinya > 0.3 (Ghozali, 2011). (b) Uji Reliabilitas, uji reliabilitas merupakan uji kuesioner yang dilakukan dengan tujuan mengukur konsistensi jawaban responden. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Kuesioner dikatakan *reliabel* jika nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0.70 (Ghozali, 2011). (3) Analisis Persamaan Struktural dan Hipotesis terdiri dari (a) pengembangan model berdasarkan teori, (b) menyusun diagram jalur dan persamaan struktural (c) evaluasi model dalam PLS-SEM (d) uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Profil Responden

Analisis profil responden pada penelitian ini sebagaimana pada tabel 1.

Tabel 1. Profil Responden

Profil	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis	Pria	34	66.67%

Profil	Kategori	Jumlah	Persentase
Kelamin	Wanita	17	33.33%
	25-35 Th	19	31.67%
Usia	36-45 Th	23	38.33%
	46-55 Th	9	15.00%
	SMA	4	6.67%
Pendidikan	Diploma	13	21.67%
	S1	33	55.00%
	S2	1	1.67%
	3-5 Th	12	20.00%
Penghasilan	5-10 Th	14	23.33%
	10-20 Th	16	26.67%
	20-35	9	15.00%
	Total	51	100.00%

Sumber: Data Olahan, 2024

Tanggapan responden pada variabel kinerja pegawai termasuk dalam kategori baik dengan rata-rata skor 4.002. Tanggapan responden tertinggi terdapat pada pernyataan "Jumlah pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan" (KP1.1), yang menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hilir sangat memperhatikan penyelesaian pekerjaan tepat waktu. Sedangkan tanggapan responden terendah terdapat pada pernyataan "Anggaran selalu digunakan secara efisien" (KP4.1), yang mengindikasikan bahwa masih ada pegawai yang perlu mengembangkan cara untuk melaksanakan pekerjaan dengan biaya yang lebih efisien. Tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja termasuk dalam kategori baik dengan rata-rata skor 4.103. Tanggapan responden tertinggi terdapat pada pernyataan "Selain gaji atau upah, saya menerima tunjangan dan insentif lainnya" (KK2.3), yang menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hilir merasa puas dengan fasilitas tambahan yang diberikan. Sedangkan tanggapan responden terendah terdapat pada pernyataan "Rekan kerja saya cukup cerdas dan sangat membantu saya dalam bekerja" (KK5.1), yang mengindikasikan bahwa masih ada pegawai yang merasa rekan kerja mereka belum sepenuhnya mendukung dan membantu dalam mencapai tujuan bersama.

Tanggapan responden pada variabel integritas termasuk dalam kategori baik dengan rata-rata skor 3.775. Tanggapan responden tertinggi terdapat pada pernyataan "Saya menjalankan wewenang sesuai dengan peraturan yang berlaku" (I4.1) dan "Wewenang yang saya miliki dimanfaatkan untuk kepentingan instansi" (I4.2), yang menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hilir merasa puas dengan pencapaian mereka dalam menjalankan wewenang sesuai dengan peraturan. Sedangkan tanggapan responden terendah terdapat pada pernyataan "Saya menjunjung tinggi etika dalam bekerja" (I1.2), yang mengindikasikan bahwa masih ada pegawai yang merasa belum sepenuhnya terlibat atau konsisten dalam menerapkan etika kerja yang tinggi. Tanggapan responden pada variabel fasilitas kerja termasuk dalam kategori baik dengan rata-rata skor 3.818. Tanggapan responden tertinggi terdapat pada pernyataan "Saya memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan pengembangan dengan kemampuan yang saya miliki" (K5.1), yang menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hilir merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka berkat adanya fasilitas pelatihan dan dukungan yang tersedia. Sedangkan tanggapan responden terendah terdapat

pada pernyataan "Saya selalu bekerja dengan mengedepankan etika dan kode etik" (K1.1), yang mengindikasikan bahwa masih ada pegawai yang merasa kurang puas dengan fasilitas yang disediakan oleh kantor.

Hasil Uji Model SEM PLS

Hasil Uji Model SEM PLS sebagaimana pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Model SEM PLS

Variabel	Indikator	Loading Factor (>0.60)	VIF (<10)	Composite Reliability (CR) (>0.6)	Average Variance Extracted (AVE) (>0.50)	R Square	Q Square
Kinerja Pegawai (Y2)	KP1.1	0.858	3.619	0.955	0.725	0.593	0.416
	KP1.2	0.804	2.993				
	KP2.1	0.867	4.481				
	KP2.2	0.861	4.281				
	KP3.1	0.840	3.153				
	KP3.2	0.882	4.135				
	KP4.1	0.859	3.547				
	KP4.2	0.839	2.724				
Kepuasan Kerja (Y1)	KK1.1	0.779	2.786	0.961	0.622	0.690	0.411
	KK1.2	0.788	2.998				
	KK1.3	0.848	3.891				
	KK2.1	0.838	3.891				
	KK2.2	0.706	2.463				
	KK2.3	0.823	3.495				
	KK3.1	0.741	2.699				
	KK3.2	0.796	3.669				
	KK3.3	0.760	2.994				
	KK4.1	0.830	3.089				
	KK4.2	0.777	3.503				
	KK4.3	0.791	3.578				
	KK5.1	0.753	2.903				
	KK5.2	0.764	3.041				
	KK5.3	0.827	3.414				

Variabel	Indikator	Loading Factor (>0.60)	VIF (<10)	Composite Reliability (CR) (>0.6)	Average Variance Extracted (AVE) (>0.50)	R Square	Q Square
Integritas (X1)	I1.1	0.773	1.973	0.926	0.609		
	I1.2	0.807	2.717				
	I2.1	0.719	2.342				
	I2.2	0.839	3.031				
	I3.1	0.806	2.468				
	I3.2	0.782	2.410				
	I4.1	0.801	2.416				
	I4.2	0.710	2.000				
Kompetensi (X2)	K1.1	0.867	3.479	0.942	0.620		
	K1.2	0.752	2.483				
	K2.1	0.770	2.779				
	K2.2	0.827	3.756				
	K3.1	0.748	3.103				
	K3.2	0.762	2.712				
	K4.1	0.729	2.371				
	K4.2	0.790	3.456				
	K5.1	0.797	3.565				
	K5.2	0.820	3.130				

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa setiap indikator pada penelitian ini mempunyai nilai *loading factor* lebih besar dari 0.60. sehingga seluruh indikator dapat dikatakan valid. Kemudian, Nilai VIF setiap indikator pada penelitian ini kecil dari 10. Artinya tidak terjadi Multikolinieritas pada penelitian ini. Nilai *Composite Reliability* pada setiap variabel penelitian ini lebih besar dari 0.60. artinya seluruh variabel pada penelitian ini reliabel. Nilai *AVE* pada setiap variabel penelitian ini lebih besar dari 0.50. artinya seluruh variabel pada penelitian ini valid.

Dari nilai *R square* pada tabel 2 juga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang kuat variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dapat dijelaskan bahwa nilai Adjusted R Square 0.593 atau 59.3% variabel kinerja pegawai dijelaskan variabel Kepuasan Kerja, Integritas dan Kompetensi. Sedangkan sisanya 40.7% dijelaskan oleh faktor faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Sedangkan hasil pengujian pada variabel Kepuasan kerja diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.690 atau 69% variabel Integritas dan Kompetensi. Sedangkan sisanya 31% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kemudian, nilai *Q square* berada di atas 0.00, artinya model penelitian ini mempunyai nilai observasi yang baik atau model mempunyai nilai *predictive relevance*.

Hasil Uji Hipotesis

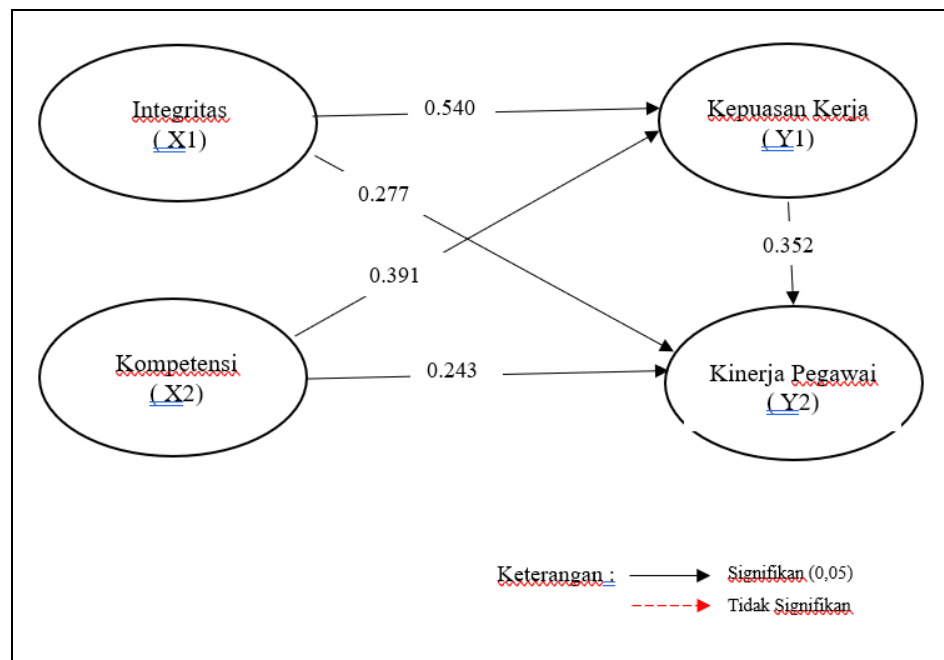
Pengaruh Integritas dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hilir (Zulrahman, Layla Hafni, dan Ria Darmasari)

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini sebagaimana pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Variabel	T statistics	P values	Hasil
H1	Integritas (X1) -> Kepuasan Kerja (Y1)	3.793	0.000	Positif Signifikan
H2	Kompetensi (X2) -> Kepuasan Kerja (Y1)	3.089	0.002	Positif Signifikan
H3	Integritas (X1) -> Kinerja Pegawai (Y2)	2.052	0.040	Positif Signifikan
H4	Kompetensi (X2) -> Kinerja Pegawai (Y2)	2.130	0.033	Positif Signifikan
H5	Kepuasan Kerja (Y1) -> Kinerja Pegawai (Y2)	2.715	0.007	Positif Signifikan

Sumber: Data Olahan, 2024



Gambar 2. Hasil Uji Hipotesis

Pembahasan

Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Pegawai

Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hilir. Semakin tinggi integritas yang dimiliki oleh pegawai, semakin baik pula kinerja mereka. Sebaliknya, rendahnya integritas dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh analisis deskriptif tanggapan responden terhadap pernyataan, "Saya selalu mematuhi kode etik pekerjaan saya." Pegawai yang memiliki integritas tinggi dan secara konsisten mematuhi kode etik pekerjaan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hilir, kepatuhan terhadap kode etik merupakan salah satu indikator utama dari integritas pegawai. Pegawai yang mematuhi kode etik cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berkomitmen terhadap tugas-tugas mereka, yang berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja.

Pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai yang positif dan signifikan ini juga didukung oleh profil responden yang mayoritas kelompok usia 25-35 tahun, yang berada pada tahap karir di mana penerapan dan pemeliharaan integritas dalam pekerjaan menjadi krusial untuk keberhasilan profesional mereka. Usia ini adalah masa di mana pegawai sangat peduli terhadap reputasi dan perkembangan karir mereka, sehingga mereka lebih cenderung mematuhi kode etik dan menunjukkan kinerja yang optimal.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hilir, penting bagi manajemen untuk terus mendorong penerapan kode etik yang ketat serta memberikan penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan integritas tinggi. Berdasarkan analisis deskriptif tanggapan responden, aspek integritas yang perlu ditingkatkan meliputi pelatihan berkala tentang kode etik dan penerapan sistem penghargaan yang adil bagi mereka yang menunjukkan kinerja unggul dan mematuhi kode etik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Efendi dan Putri (2022), serta Lira, Hidayat, dan Hamarsi (2023), yang menunjukkan bahwa integritas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Devi, Tewal, dan Uhing (2022), yang menemukan bahwa integritas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hilir. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, semakin baik pula kinerja mereka. Sebaliknya, rendahnya kompetensi dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh analisis deskriptif tanggapan responden terhadap pernyataan, "Dalam melaksanakan pekerjaan, saya didukung oleh pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang sesuai." Di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hilir, pegawai yang merasa didukung oleh pengetahuan dan latar belakang pendidikan yang sesuai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kompetensi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih efisien, mengambil keputusan yang tepat, dan menyelesaikan tugas-tugas dengan kualitas yang lebih tinggi.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai yang positif dan signifikan ini juga didukung oleh profil responden yang mayoritas pria dengan pendidikan terakhir sarjana (S1). Dengan mayoritas pegawai berusia 25-35 tahun, yang berada pada fase produktif dan pengembangan karir, pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan tinggi mereka menjadi aset penting dalam meningkatkan kinerja. Pegawai pada usia ini cenderung lebih fokus pada penerapan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam pekerjaan sehari-hari, sehingga mereka lebih termotivasi untuk bekerja dengan kinerja optimal.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hilir, penting bagi manajemen untuk terus mendukung pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Berdasarkan analisis deskriptif tanggapan responden, aspek kompetensi yang perlu ditingkatkan mencakup penyediaan pelatihan berkelanjutan dan kesempatan untuk mengikuti program pendidikan lanjutan yang mendukung pengembangan karir pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paisah et al. (2023), Efendi dan Putri (2022), yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningsih et al. (2024), yang menemukan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hilir. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, semakin baik pula kinerja mereka. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh analisis deskriptif tanggapan responden terhadap pernyataan, "Saya diberi kesempatan seluas-luasnya untuk belajar, ini sangat menyenangkan." Di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hilir, pegawai yang merasa diberikan kesempatan yang luas untuk belajar dan berkembang cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kesempatan untuk belajar dan meningkatkan keterampilan tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memungkinkan pegawai untuk terus beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang positif dan signifikan ini juga didukung oleh profil responden yang mayoritas pria dengan pendidikan terakhir sarjana (S1). Dengan mayoritas pegawai berusia 25-35 tahun, kesempatan untuk belajar dan berkembang dalam pekerjaan sangat penting, karena pada usia ini, pegawai berada pada fase karir di mana pengembangan diri menjadi prioritas. Kesempatan belajar yang luas tidak hanya menyenangkan bagi mereka, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih efektif dan efisien.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hilir, penting bagi manajemen untuk terus menyediakan program pembelajaran dan pengembangan yang relevan. Berdasarkan analisis deskriptif tanggapan responden, aspek kepuasan kerja yang perlu diperhatikan meliputi penyediaan pelatihan yang mendukung pengembangan karir serta akses yang lebih luas ke sumber daya pembelajaran yang dapat membantu pegawai meningkatkan keterampilan mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paisah et al. (2023), Lira, Hidayat, dan Hamarsi (2023), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Elburdab (2018), yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa integritas dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hilir.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai, manajemen di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hilir disarankan untuk membuat dan menerapkan aturan yang adil dan bijaksana. Aturan-aturan ini harus diterapkan secara konsisten dan dievaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa integritas dan kompetensi pegawai terus meningkat. Selain itu, manajemen juga perlu mendorong kerja sama yang positif di antara pegawai. Kerja sama yang baik dapat meningkatkan Kepuasan Kerja, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kualitas Kinerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah, H. (2019) *Integritas Menyemai Kejujuran, Menuai Kesuksesan & Kebahagiaan*. Yogyakarta: The Phinisi Pers.
- Abebe, D.W. and Singh, D.P. (2023) 'The Relationship between Emotional Intelligence, Job Satisfaction, and Job Performance: Empirical Evidence from Public Higher Education Institutions', *European Journal of Business and Management Research*, 8(3), pp. 45–52. Available at: <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2023.8.3.1928>.
- Agustina, E. and Indriasih, D. (2022) 'The Effect of Integrity, Task Complexity, and Work Motivation on The Performance of APIP (Government Internal Supervision Apparatus) Through Job Satisfaction as ...', *Permana: Jurnal Perpajakan* 14(2), pp. 350–358. Available at: <https://permana.upstegal.ac.id/index.php/permana/article/view/318%0Ah>
- Aprilliansyah, D.P. and Chalid, I. (2020) 'Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur', *Borneo Student Research (BSR)*, 2(1), pp. 519–528.
- Aulia, V. and Trianasari, N. (2021) 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'N Resort Lovina', *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 4(1), pp. 21–34. Available at: <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29577>.
- Azhari, Z., Resmawan, E. and Ikhsan, M. (2021) 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *FORUM EKONOMI*, 23(1), pp. 187–193. Available at: <https://doi.org/10.53625/juremi.v2i1.2691>.
- Basna, F. (2016) 'Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(3), pp. 319–334.
- Berlian, Z. (2018) 'Competency Analysis of Job Satisfaction and Organizational Commitment to Lecturers Who Teach at Private Universities in the Area of Southern Sumatra', *American Research Journal of Business and Management*, 4(1), pp. 1–6. Available at: <https://doi.org/10.21694/2379-1047.18023>.
- Danim, S. (2012) *Kinerja staf dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Devi, N.K., Tewal, B. and Uhing, Y. (2022) 'Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado', *Jurnal EMBA: Jurnal*

- Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), p. 632. Available at: <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40022>.
- Efendi, A. and Putri, A. (2022) 'Pengaruh Remunerasi, Integritas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Lalu Lintas Polres Pasaman Barat', *Jurnal Bisnis Kompetitif*, 1(2), pp. 138–146. Available at: <https://doi.org/10.35446/bisniskompetif.v1i2.1062>.
- Elburdah, R.P. (2018) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Riau', *Jurnal Mandiri*, 2(2), pp. 443–445. Available at: <https://doi.org/10.33753/mandiri.v2i2.53>.
- Eriswanto, E. and Sudarma, A. (2017) 'Pengaruh Sikap Dan Kompetensi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik RSUD R. Syamsudin, SH. Kota Sukabumi', *Seminar Nasional dan The 4th Call For Syariah Paper (SANCALL) 2017*, pp. 379–395.
- Fauzieq, E. and Yanuar, Y. (2021) 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi', *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), p. 680. Available at: <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>.
- Gazali, D., Panjaitan, H.P. and Chandra, T. (2022) 'Competence, Motivation, and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance at Bank Sinarmas Pekanbaru Riau Branch', *Journal of Applied Business and Technology*, 3(1), pp. 26–39. Available at: <https://doi.org/10.35145/jabt.v3i1.86>.
- Ghozali, I. (2011) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Haryono, S. (2017) *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS LISREL PLS*. Jakarta: Luxima Metro Media.
- Hasibuan, M.S. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrastuti, S. (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Revisi. Edited by A.R. Tanjung. Pekanbaru: UR Press Pekanbaru.
- Ismail, R. (2021) 'Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Kepuasan Kerja di Politeknik Angkatan Darat Malang', *Sketsa Bisnis*, 8(1), pp. 1–18. Available at: <https://doi.org/10.35891/jsb.v8i1.2623>.
- Lira, R., Hidayat, M. and Fatmasari (2023) 'Pengaruh Kepuasan Kerja, Integritas Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Barru', *Cash Flow Jurnal Manajemen*, 2(4), pp. 677–686. Available at: <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jcf/article/view/4330%0Ahttps://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jcf/article/download/4330/2356>.
- Mangasa, F. and Sutopo, S. (2023) 'Pengaruh Integritas, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean Tanjung Emas Semarang', *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 29(1), pp. 19–37. Available at: <https://doi.org/10.59725/ema.v29i1.62>.
- Mangkunegara, A.A.P. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M.A. (2006) *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Meidita, A. (2019) 'Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Anggi', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), pp. 226–237.
- Mulyadi (2002) *Auditing*. 6th edn. Jakarta: Salemba Empat.
- Ngatno, Junaedi, A.T. and Komardi, D. (2022) 'Discipline, Service Orientation, Integrity, and Leadership Style on Job Satisfaction and Performance of High School Teachers in Tanah Putih District', *Journal of Applied Business and Technology*, 3(2), pp. 153–165. Available at: <https://doi.org/10.35145/jabt.v3i2.100>.
- Ningsih, A.N., Aldi, M.G., Sugiantara, R. and Haryadi, D. (2024) 'The effect of competency and job satisfaction on employee performance', *Journal of Management Science (JMAS)*, 7(1), pp. 66–72. Available at: <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v1i2.77>.
- Notoatmodjo, S. (2009) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Paisah, Irman, M., Komardi, D., Purnama, I. and Rivai, Y. (2023) 'Motivasi Kerja, Integritas dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir', *Prosiding Seminar Nasional Akuntansi, Bisnis dan Manajemen*

- (SENABIMA), 1(1), pp. 19–34. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.35145/senabima.v1i1.3371> ABSTRAK.
- Pasaribu, F.R. and Syamsir (2020) 'The Influence of Employee Integrity on Employee Satisfaction in the Community Health Center in Padang', *International Conference on Public Administration, Policy and Governance (ICPAPG 2019) The*, 125(Icpapg 2019), pp. 121–129. Available at: <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200305.189>.
- Peraturan Bupati Rokan Hilir Nomor 88 Tahun 2019
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No 6 Tahun 2022
- Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 58, 2005
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30, 2019
- Putra, R., Nyoto, Suyono and Wulandari, E. (2019) 'Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Smk Negeri Kota Pekanbaru', *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), pp. 328–343.
- Rahadi, D.R. (2010) *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Robbins, S.P. (2006) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2012) *Perilaku Organisasi*. 16th edn. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruky, A.S. (2014) *Sistem Manajemen Kinerja*. Revisi. Jakarta: PT. Gramedia.
- Sedarmayanti (2001) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti (2017) 'Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja', in P.R. Aditama (ed.). Bandung.
- Sinambela, L.P. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2010) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sumardi, E., GW, S.H. and Nurhasanah, N. (2022) 'Pengaruh Integritas, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gajah Putih Lestari, Banda Aceh Endang', *Jurnal Manajemen dan Sains*, 7(1), pp. 72–78. Available at: <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.338>.
- Sunarsi, D. (2020) *Panduan Meningkatkan Kinerja dan Kepuasan Guru*. Banten: Desanta Multiavisitama. Available at: [http://eprints.unpam.ac.id/8571/2/Buku Panduan Kinerja.pdf](http://eprints.unpam.ac.id/8571/2/Buku_Panduan_Kinerja.pdf).
- Sunarto (2003) *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: AMUS Yogyakarta.
- Supriadi, Guswandi and Saragih, B. (2020) 'The Effect of Integrity and Compensation on Organizational Performance through Job Satisfaction as a Variable of Mediation in Pt . Puji Bijak Prestasi', *East African Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 3(2), pp. 122–127. Available at: <https://doi.org/10.36349/easjebm.2020.v03i02.003>.
- Supriyanto, E.B. (2006) *udaya kerja perbankan : jalan lurus menuju integritas*. Jakarta: pustaka LP3ES indonesia.
- Sutrisno, E. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 6th edn. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.