

Motivasi Kerja, Integritas dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir

Paisah^{1*}, Mimelientesa Irman², Dadi Komardi³, Intan Purnama⁴, Yutiandry Rivai⁵

Kantor Kelurahan Bagan Kota, Kecamatan Bangko, Kabupaten Rokan Hilir, Riau, Indonesia¹

Fakultas Bisnis, Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia, Riau, Indonesia^{2,3,4}

Program Doktorat, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jawa Timur, Indonesia⁵

Email: paisahsoleh@gmail.com¹, mimelientesa.irman@lecturer.pelitaindonesia.ac.id², dadi.komardi@lecturer.pelitaindonesia.ac.id³, intan.purnama@lecturer.pelitaindonesia.ac.id⁴, yutiandry.rivai@lecturer.pelitaindonesia.ac.id⁵

*Penulis Korespondensi

DOI: <https://doi.org/10.35145/senabima.v1i1.3371>

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, integritas dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di kecamatan Bangko. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Populasi penelitian adalah pegawai yang berstatus ASN di kecamatan Bangko yang berjumlah 55 orang. Metode pemilihan sampel menggunakan sensus, sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 55 responden. Analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, integritas dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian, motivasi, integritas dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga menemukan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel mediasi penuh pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Motivasi, Integritas, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

Work Motivation, Integrity and Competence on Job Satisfaction and Performance of Civil Servants in Bangko District Rokan Hilir Regency

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work motivation, integrity and competence on job satisfaction and employee performance in the Bangko sub-district. This research is quantitative research by distributing questionnaires to respondents. The research population was employees with ASN status in the Bangko sub-district, totaling 55 people. The sample selection method uses a census, so the sample in this research is 55 respondents. Data analysis used Structural Equation Modeling (SEM) with the SmartPLS application. The results of this study indicate that work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, integrity and competence have no significant effect on job satisfaction. Then, motivation, integrity and competence have no significant effect on employee performance, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. This study also found that job satisfaction is a fully mediating variable in the effect of work motivation on employee performance.

Keywords: Motivation, Integrity, Competence, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Bangsa Indonesia selalu dihadapkan pada masalah bagaimana membangun pemerintahan yang bersih dan baik (*good governance and clean governance*). Birokrasi diharapkan mampu menjadi motivator dan sekaligus menjadi katalisator dari bergulirnya pembangunan, mampu menjalankan perannya sebagai birokrasi modern tidak hanya mengedepankan kemampuan menyelenggarakan tugas dan fungsi organisasi saja tetapi juga mampu merespon aspirasi publik ke dalam kegiatan dan program organisasi serta mampu melahirkan inovasi yang bertujuan untuk mempermudah kinerja organisasi (Rafizal et al., 2022) dan sebagai bagian dari wujud aparat yang professional. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari hasil kinerja organisasi tersebut yang tidak lepas dari kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya.

Peningkatan sumber daya manusia terhadap pengembangan manajemen organisasi merupakan syarat utama dalam era globalisasi untuk mampu bersaing dan mandiri. Sejalan dengan itu konteks pembangunan pemerintahan di masa yang akan datang adalah mempersiapkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, mampu bersaing dan mengantisipasi perkembangan dunia yang pesat diberbagai aspek kehidupan sehingga mampu meningkatkan mutu pelayanan serta kinerja yang tinggi. Salah satunya adalah Kecamatan Bangko yang merupakan Satuan Kerja Perangkat Kabupaten (SKPK) di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Rokan Hilir yang di bentuk oleh Pemerintah untuk membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang, perumahan dan kawasan permukiman, yang sesuai di dalam Visi Kecamatan Bangko yaitu “Memenuhi dan meningkatkan sarana dan prasarana dasar pekerjaan umum”.

Kinerja pegawai di kecamatan Bangko kabupaten Rokan Hilir menunjukkan bahwa dari tahun 2020-2021 Kinerja Pegawai Kecamatan Bangko rata-rata berada di bawah 90%. Kinerja Pegawai Kecamatan Bangko tidak mencapai angka yang di harapkan yaitu 100, namun rata-rata Kinerja Pegawai Kecamatan Bangko mengalami fluktuasi penurunan dan kenaikan.

Kepuasan (Lukman et al., 2022) kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi (Hafni et al., 2022), komitmen organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Demikian juga sebaliknya, kinerja (Andi et al., 2022; Pernando et al., 2022) yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga berdampak terhadap rendahnya produktifitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan dan rendahnya komitmen organisasi. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Dari hasil pra survey terhadap 20 pegawai diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai Kecamatan Bangko 76,25%. Artinya masih terdapat 23,75% pegawai yang belum puas dengan pekerjaan saat ini. Dengan masih rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir, hal ini terindikasi akan berdampak terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Bangko. Pegawai yang belum puas terhadap kerjanya akan menyebabkan kerja yang tidak efektif dan akan berdampak terhadap penurunan kinerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai (Riyadi 2015). Sherly et al. (2021) juga menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja secara positif dan signifikan. Marbun & Jufrizen (2022) juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi, hasil tang berbeda dikemukakan oleh Ratnasari et al. (2021) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Haerofiatna et al. (2021) juga menjelaskan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, Ruti and Mappatempo (2018) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan kinerja. Hasil yang berbeda dikemukakan oleh Dewi (2018) yang membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Wahyudi, Poernomo, and Puspitaningtyas (2018), Hakim, Kusuma, and Rande (2019) dan Rofifah et al. (2021), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil yang berbeda dikemukakan oleh Brahmasari and Suprayetno (2016) dan Dewi (2018) yang menjelaskan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain motivasi, integritas juga mempengaruhi kinerja pegawai dan kepuasan kerja. Harmaily (2019) menyimpulkan bahwa Integritas terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hasil penelitian ini menjelaskan bahwa apabila integritas meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat, sebaliknya apabila integritas menurun maka kepuasan kerja juga akan menurun. Sedangkan Nadeak (2017) dan menyimpulkan bahwa integritas terbukti tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hasil penelitian ini menjelaskan bahwa tinggi atau rendahnya integritas tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Utami (2015) dan Purwati and Wijaya (2019) menyimpulkan bahwa integritas terbukti berpengaruh terhadap kinerja, hasil penelitian ini menjelaskan bahwa apabila integritas meningkat maka kinerja juga akan meningkat, sebaliknya apabila integritas menurun maka kinerja juga akan menurun. Sedangkan hasil penelitian Yulianti and Wuryanti (2015) dan Prameswari and Nazar (2015) menyimpulkan bahwa integritas terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja, hasil penelitian ini menjelaskan bahwa tinggi atau rendahnya integritas yang diberikan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Kinerja dan kepuasan kerja pegawai juga dipengaruhi kompetensi (Fadhli et al., 2022). Peneliti terdahulu Purwanto et al. (2017) menjelaskan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Wagiyono et al. (2020) juga menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi pegawai secara signifikan. Hasil yang berbeda dikemukakan oleh Supriyanto (2015) yang menjelaskan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, perubahan dalam kompetensi tidak akan memberikan dampak terhadap kinerja. Dhermawan et al. (2012) juga menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain mempengaruhi kinerja pegawai, kompetensi juga

mempengaruhi kepuasan kerja. D. Darmawan et al. (2021) menjelaskan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ratnasari et al. (2021) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompetensi secara positif dan signifikan. Hasil yang berbeda dikemukakan oleh Rudlia (2016) yang membuktikan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nugraha et al. (2022) juga membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, integritas dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di kecamatan Bangko kabupaten Rokan Hilir.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral atau etika yang berlaku (Prawirosentono 2015). Jadi kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah.

Tampi (2014) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai suatu hasil yang dicapai serta pencapaian yang dicapai di tempat kerja. Dan kinerja pegawai merupakan pencapaian prestasi nyata baik dalam bentuk kualitas maupun kuantitas oleh pegawai yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Maka, kinerja pegawai merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi selama suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitasnya. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Indikator kinerja pegawai dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019, yaitu: (1) Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang terdiri dari: kuantitas, kualitas, waktu dan Biaya. (2) Perilaku kerja yang terdiri dari: orientasi pelayanan, integritas, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan (Wahyudi et al., 2023).

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2019) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila sesuatu yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi (Latifah 2015).

Menurut Tanjungsari (2011) kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Dalam hal ini yang dimaksud dengan sikap tersebut adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan seperti pengawasan supervisi, gaji, kondisi kerja, pengalaman terhadap kecakapan, penilaian kerja yang adil dan tidak merugikan, hubungan sosial di dalam pekerjaan yang baik, penyelesaian yang cepat terhadap keluhan dan perlakuan yang baik dari pimpinan terhadap pegawai.

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2006) terdiri dari: (1) Pekerjaan itu sendiri, adalah pekerjaan yang dihadapi oleh para pegawai sehari-hari. Pekerjaan yang dimaksud dapat sesuai dengan bidang ilmu yang dipelajarinya, sesuai keahliannya, juga minat dan keterampilannya. (2) Pembayaran, dalam hal ini berkaitan dengan gaji/upah yang merupakan bentuk riil dari balas jasa berupa uang. Besar kecilnya gaji/upah, dan juga ketepatan waktu dalam pembayaran gaji/upah, akan dapat membawa pengaruh kepada prestasi dan berpengaruh juga kepada kinerja. (3) Peluang promosi, merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja. (4) Pengawasan, adalah hal ini pengawasan kepala sekolah terhadap pegawai hendaknya tidak hanya berfokus pada pekerjaan saja tetapi juga pada keadaan psikologis para

pegawai, seperti contohnya memberikan motivasi langsung kepada para pegawai pada saat bekerja, mendengarkan keluhan mereka dan berusaha memecahkan nya, sehingga dapat terbangun hubungan pribadi yang baik pula antar pegawai, sehingga membuat mereka lebih nyaman dalam bekerja. (5) Rekan kerja, merupakan faktor yang berhubungan yang berkaitan dengan hubungan antara pegawai dengan atasan nya dan dengan pegawai yang lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

Motivasi

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu motivasi kerja. Manullang (2006) mengemukakan bahwa motivasi kerja tidak lain dari suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motivasi kerja merupakan pendorong semangat kerja. Sedangkan Hariandja (2002) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau yang lemah.

Menurut teori Maslow (Robbins and Judge 2012) Indikator motivasi terdiri dari: (1) Fisiologi, merupakan kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidup, seperti kebutuhan makan, minum, perumahan dan sebagainya. (2) Rasa aman, merupakan kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. (3) Sosial, merupakan kebutuhan sosial atau rasa memiliki adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya (4) Penghargaan, merupakan kebutuhan penghargaan merupakan kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari tempat kerja, rekan kerja dan masyarakat lingkungannya. (5) Aktualisasi diri, merupakan kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Integritas

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. Menurut Abdullah (2019) ada enam pilar dari integritas, yaitu kejujuran, konsisten, komitmen, obyektif, berani dan tegas, serta disiplin (Atika et al., 2022) dan bertanggungjawab.

Menurut Supriyanto (2006) indikator yang digunakan untuk mengukur integritas yaitu: (1) Kode etik profesional, setinggi apa kode etik ini dijunjung, terutama oleh pimpinan perusahaan yang akan dicontoh oleh bawahannya. (2) Bagaimana mereka mengatasi *conflic of interest*., dalam hal ini sejauh mana ketentuan yang telah ditetapkan dan disepakati dapat dipegang teguh. (3) Wewenang, sebaik apa wewenang yang diberikan dapat dimanfaatkan. (4) Akuntabilitas dan tanggung jawab, jika mengalami masalah, apa yang akan dilakukan apakah berlari atau menghadapinya.

Kompetensi

Sutrisno (2011) menjelaskan bahwa kompetensi secara harfiah berasal dari kata *competence* yang mempunyai arti kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Kompetensi merupakan sesuatu yang melandasi karakteristik dari seseorang yang berhubungan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan.

Kompetensi dalam organisasi publik maupun perusahaan sangat dibutuhkan untuk menjawab tuntutan organisasi, yang mana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dilandasi oleh ketrampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno 2014).

Menurut Basna (2016) kompetensi adalah pengetahuan, ketrampilan, kemampuan atau karakteristik yang berhubungan dengan tingkat kinerja suatu pekerjaan seperti pemecahan masalah, pemikiran analistik atau kepemimpinan (Putri et al., 2023; Su et al., 2020). McAsh dalam Sutrisno (2011) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan sebagai pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Adapun indikator kompetensi ASN berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38, 2017 dibagi menjadi 2 bagian yaitu : (1) Kompetensi Manajerial yang terdiri dari,

integritas, kerjasama, komunikasi, orientasi pada hasil, pelayanan publik, pengembangan diri dan orang lain, mengelola perubahan, pengambilan keputusan. (2) Kompetensi Sosial Kultural, terdiri dari: Perekat Bangsa.

Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja merupakan berbagai faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau yang lemah. Dengan motivasi yang tepat, para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan berbagai sasarnya serta kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi. Dan pegawai mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya

Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Satyawati and Suartana (2014), Brahmasari and Suprayetno (2016), Ruti and Mappatempo (2018) dan Hakim, Kusuma, and Rande (2019) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan kinerja. Hasil yang berbeda dikemukakan oleh Dewi (2018) yang membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 1 (H1): Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Integritas terhadap Kepuasan Kerja

Integritas merupakan kualitas yang menjadikan timbulnya kepercayaan masyarakat dan tatanan nilai tertinggi bagi anggota profesi dalam menguji semua keputusannya. Integritas merupakan kepatuhan tanpa kompromi untuk kode nilai-nilai moral, dan menghindari penipuan, kemanfaatan, kepalsuan, atau kedangkalan apapun. Integritas diperlukan agar karyawan dapat bertindak jujur dan tegas dalam melaksanakan pekerjaannya. Integritas ini merupakan aspek penting pada diri seseorang karyawan didalam organisasi karena dengan adanya integritas pada diri seseorang karyawan dalam bekerja dan akan lebih memacu motivasinya dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian terdahulu, Harmaily (2019) menyimpulkan bahwa Integritas terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hasil penelitian ini menjelaskan bahwa apabila integritas meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat, sebaliknya apabila integritas menurun maka kepuasan kerja juga akan menurun. Sedangkan Nadeak (2017) dan menyimpulkan bahwa integritas terbukti tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hasil penelitian ini menjelaskan bahwa tinggi atau rendahnya integritas tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 2 (H2): Integritas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Kompetensi merupakan kemampuan yang dibutuhkan oleh pegawai untuk melakukan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Kompetensi mempengaruhi kepuasan kerja. Pegawai yang mempunyai kompetensi yang baik akan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

D. Darmawan et al. (2021) menjelaskan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ratnasari et al. (2021) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompetensi secara positif dan signifikan. Hasil yang berbeda dikemukakan oleh Rudlia (2016) yang membuktikan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nugraha et al. (2022) juga membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 3 (H3): Kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai

Motivasi mempunyai peranan yang penting karena dengan adanya motivasi kerja membuat seseorang mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja akan mensuplai energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja dan menyebabkan seorang mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadi.

Hal ini didukung oleh penelitian Satyawati and Suartana (2014), Maizar (2017), Ruti and Mappatempo (2018), Hakim, Kusuma, and Rande (2019), Iswar, Muhammad, Sadariah (2021), Sriutami, Mendra, and Verawati (2021) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil yang berbeda dikemukakan oleh Brahmasari and Suprayetno (2016) dan Dewi (2018) yang menjelaskan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 4 (H4): Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai

Pengaruh Integritas terhadap Kinerja pegawai

Integritas menjadi penentu penting dalam meningkatkan kinerja menuju kesuksesan dan perlu dioptimalkan dalam lingkungan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor integritas, dimana integritas merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan.

Utami (2015) dan Purwati and Wijaya (2019) menyimpulkan bahwa integritas terbukti berpengaruh terhadap kinerja, hasil penelitian ini menjelaskan bahwa apabila integritas meningkat maka kinerja juga akan meningkat, sebaliknya apabila integritas menurun maka kinerja juga akan menurun. Sedangkan hasil penelitian Yulianti and Wuryanti (2015) dan Prameswari and Nazar (2015) menyimpulkan bahwa integritas terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja, hasil penelitian ini menjelaskan bahwa tinggi atau rendahnya integritas yang diberikan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Hipotesis 5 (H5): Integritas berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai

Kompetensi merupakan pengetahuan dan keahlian yang dibutuhkan dalam melakukan berbagai macam tugas yang berhubungan dengan pekerjaan, sehingga pegawai yang memiliki kompetensi yang baik akan menghasilkan kinerja yang tinggi (Warongan, Sendow, and Ogi 2014).

Purwanto et al. (2017) menjelaskan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Wagiyono et al. (2020) juga menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi pegawai secara signifikan. Hasil yang berbeda dikemukakan oleh Supriyanto (2015) yang menjelaskan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, perubahan dalam kompetensi tidak akan memberikan dampak terhadap kinerja. Dhermawan et al. (2012) juga menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 6 (H6): Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai

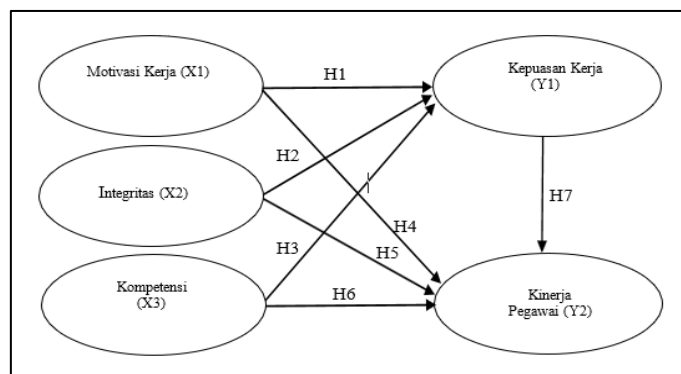
Kepuasan kerja merupakan kondisi dimana harapan pegawai dapat terpenuhi dari pekerjaannya. Harapan tersebut bisa berupa finansial maupun non-finansial. Pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi akan meningkatkan kinerjanya. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai (Riyadi 2015). Sherly et al. (2021) juga menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja secara positif dan signifikan. Marbun & Jufrizen (2022) juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi, hasil yang berbeda dikemukakan oleh Ratnasari et al. (2021) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Haerofiatna et al. (2021) juga menjelaskan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 7 (H7): Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan konseptualisasi tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dengan demikian, kerangka pemikiran dalam penelitian ini ditampilkan pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan di Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau. Waktu penelitian dimulai dari bulan Nopember s.d. Desember 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir yang berjumlah 22 orang, Kelurahan Bagan Kota berjumlah 6 orang, Kelurahan Bagan Barat berjumlah 9 orang, Kelurahan Bagan Timur berjumlah 8 orang, Kelurahan Bagan Hulu berjumlah 6 orang, dan Kelurahan Bagan Punak berjumlah 4 orang. Jumlah populasi keseluruhan berjumlah 55 orang.

Penelitian ini menggunakan teknik sensus yaitu menjadikan seluruh PNS Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir yang berjumlah 55 orang untuk dijadikan responden penelitian.

Teknik Analisa Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini berisi pembahasan profil responden dan tanggapan responden. (1) Analisis profil responden, analisis karakteristik responden terdiri atas jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja dan penghasilan responden. (2) Analisis Tanggapan Responden, analisis tanggapan responden berisi pembahasan tanggapan responden yang dikaitkan dengan karakteristik responden. Hasil penelitian tersebut dapat dideskripsikan dalam suatu kesimpulan dan membuat interval kelas sebagai dasar gambaran persepsi dari indikator-indikator yang diukur (Sari et al., 2022; Sekaran & Bougie, 2016).

Uji Kelayakan Angket

Uji kelayakan angket terdiri dari: (1) 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 korelasi > 0.3 (Ghozali 2011). (2) 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).

Analisis Persamaan Struktural dan Hipotesis

Analisis persamaan struktural dan hipotesis terdiri dari: (1) Pengembangan Model berdasarkan Teori, model yang sudah dirancang harus didasarkan hubungan kausalitas dan hubungan tersebut harus didukung pada teori yang ada. Tahapan ini sudah dibahas pada kerangka pemikiran dan hipotesis. (2) Menyusun diagram jalur dan persamaan struktural. (3) Evaluasi Model dalam SEM PLS, Evaluasi model dalam PLS terdiri dari dua tahap, yaitu evaluasi *outer model* atau model pengukuran (*measurement model*) dan evaluasi *inner model* atau model struktural (*structural measurement*). (4) Uji Hipotesis, Untuk uji parsial digunakan nilai P-value. Nilai P merupakan nilai yang menunjukkan besarnya peluang salah menolak H_0 dari data penelitian. P-values merupakan sebuah nilai signifikansi yang didapat dalam pengujian hipotesis yang merepresentasikan peluang terjadinya sebuah kejadian atau hipotesis. P-values digunakan sebagai alternative untuk dalam penentuan apakah hipotesis nol diterima atau ditolak. Semakin kecil nilai p-value, hal ini menunjukkan bahwa peluang untuk menolak hipotesis nol semakin besar. Kriteria pengujian hipotesis: (a) P-values $< \alpha = 0,05$ maka hipotesis diterima. Hal ini berarti secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent. (b) P-values $> \alpha = 0,05$ maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Profil responden pada penelitian ini ditampilkan pada tabel 1.

Tabel 1. Profil Responden

Profil	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	31	56.36%
	Perempuan	24	43.64%
Usia	25-40 tahun	20	36.36%

Profil	Kategori	Jumlah	Persentase
Pendidikan	41-57 tahun	35	63.64%
	SMA	18	32.73%
	D3	1	1.82%
	S1	35	63.64%
	S2	1	1.82%
Masa Kerja	6-10 Th	9	16.36%
	11-20 Th	46	83.64%
Penghasilan	< 5 Juta	24	43.64%
	5 - 10 Juta	24	43.64%
	> 10 Juta	7	12.73%
Total		55	100.00%

Sumber: Data Olahan, 2023

Tanggapan Responden

Rata-rata tanggapan responden pada variabel kinerja pegawai termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata 4.22. Tanggapan responden tertinggi terdapat pada pernyataan, Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik. Sedangkan pernyataan dengan nilai terendah yaitu, Selalu memberikan pelayanan sebaik-baiknya dan memuaskan. Kemudian, rata-rata tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata 4.07. Tanggapan responden tertinggi terdapat pada pernyataan, Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan. Sedangkan pernyataan dengan nilai terendah yaitu, Selain gaji atau upah, saya menerima tunjangan dan insentif lainnya.

Rata-rata tanggapan responden pada variabel motivasi termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata 4.12. Tanggapan responden tertinggi terdapat pada pernyataan, tempat kerja saya menyediakan sarana yang memadai untuk mendukung aktivitas kerja. Sedangkan pernyataan dengan nilai terendah yaitu, merasa aman bekerja di tempat kerja ini. Kemudian, rata-rata tanggapan responden pada variabel integritas termasuk dalam kategori baik dengan nilai rata-rata 4.15. Tanggapan responden tertinggi terdapat pada pernyataan, Saya selalu memenuhi kewajiban saya sebagai pegawai. Sedangkan pernyataan dengan nilai terendah yaitu, Saya selalu mematuhi kode etik sebagai pegawai. Kemudian, rata-rata tanggapan responden pada variabel kompetensi termasuk dalam kategori baik dengan nilai rata-rata 4.13. Tanggapan responden tertinggi terdapat pada pernyataan, mampu bekerja bersama dengan individu yang berbeda latar belakang dengan-nya. Sedangkan pernyataan dengan nilai terendah yaitu, bertingkah laku sesuai dengan perkataan; berkata sesuai dengan fakta.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dari hasil uji validitas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* diatas 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur seluruh variabel pada penelitian ini valid.

Dari hasil uji validitas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk semua variabel berada di atas nilai 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

Hasil Uji Model SEM PLS

Hasil uji model SEM PLS ditampilkan pada tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Model SEM PLS

Variabel	Indikator	Loading Factor > 0.6	Multikolinieritas (VIF <10)	CR > 0.6	AVE > 0.5	R ²	Q ² > 0
Kinerja Pegawai (Y2)	Y21	0.886	8.434	0.941	0.617	0.340	0.179
	Y22	0.747	2.272				
	Y23	0.870	9.082				
	Y24	0.796	6.149				
	Y25	0.727	2.167				
	Y26	0.682	1.948				
	Y27	0.778	2.347				
	Y28	0.759	2.422				
	Y29	0.794	2.222				
	Y210	0.794	2.372				

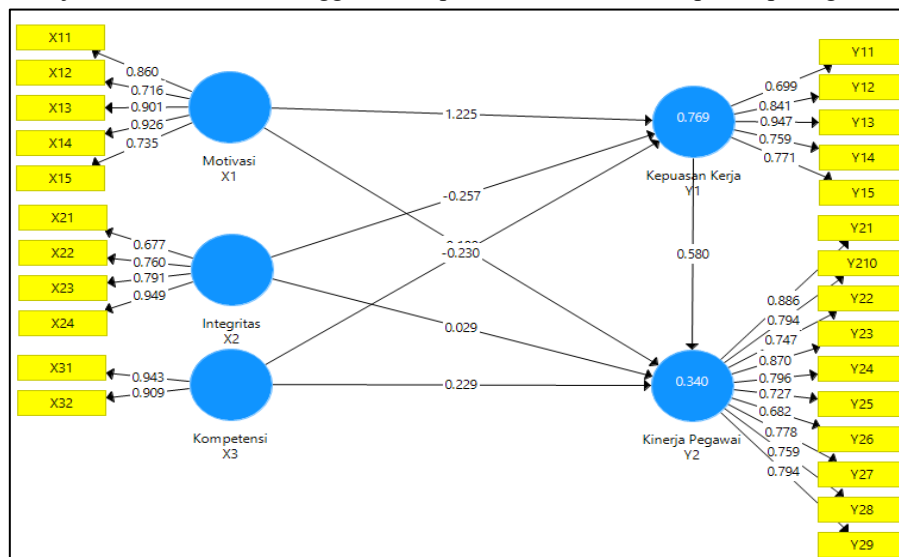
Variabel	Indikator	Loading Factor > 0.6	Multikolinieritas (VIF < 10)	CR > 0.6	AVE > 0.5	R ²	Q ² > 0
Kepuasan Kerja (Y1)	Y11	0.699	1.879	0.903	0.653	0.769	0.475
	Y12	0.841	2.465				
	Y13	0.947	1.253				
	Y14	0.759	4.087				
	Y15	0.771	5.084				
Motivasi (X1)	X11	0.860	3.831	0.918	0.693		
	X12	0.716	2.471				
	X13	0.901	6.385				
	X14	0.926	5.718				
	X15	0.735	1.825				
Integritas (X2)	X21	0.677	1.395	0.875	0.640		
	X22	0.760	2.639				
	X23	0.791	3.281				
	X24	0.949	5.630				
Kompetensi (X3)	X31	0.943	2.068	0.923	0.858		
	X32	0.909	2.068				

Sumber: Data Olahan, 2023

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa setiap indikator pada penelitian ini mempunyai nilai *Loading factor* lebih besar dari 0.60. sehingga seluruh indikator pada penelitian ini valid. Kemudian, nilai *AVE* pada setiap variabel penelitian ini lebih besar dari 0.50. artinya seluruh variabel pada penelitian ini valid. Kemudian, nilai *Composite Reliability (CR)* pada setiap variabel penelitian ini lebih besar dari 0.60. artinya seluruh variabel pada penelitian ini reliabel. Kemudian tidak terdapat masalah multikolinieritas pada indikator penelitian ini, hal dibuktikan dai nilai VIF lebih kecil dari nilai 10.

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang kuat variabel eksogen terhadap variabel endogen, dapat dijelaskan bahwa nilai *R Square* 0.340 atau 34.0% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, integritas, kompetensi dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 66.0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti lingkungan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi (Wagiyono et al. 2020). Sedangkan hasil pengujian pada variabel kepuasan kerja memperoleh nilai *R Square* sebesar 0.769 atau 76.9% variable kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, integritas dan kompetensi. Sedangkan sisanya 23.1.8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja dan komitmen organisasi (Purnama, Nyoto, and Komara 2019). Nilai *Q square* pada penelitian ini berada di atas 0.00, artinya model penelitian ini mempunyai nilai observasi yang baik atau model mempunyai nilai *predictive relevance*.

Gambar uji model SEM PLS menggunakan aplikasi SmartPLS ditampilkan pada gambar 2.



Gambar 2. Uji Model SEM PLS

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini ditampilkan pada tabel 3 dan gambar 2 di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hasil Hipotesis
H1	Motivasi_X1 -> Kepuasan Kerja_Y1	1.225	6.757	0.000	Positif Signifikan
H2	Integritas_X2 -> Kepuasan Kerja_Y1	-0.257	1.237	0.217	Tidak Signifikan
H3	Kompetensi_X3 -> Kepuasan Kerja_Y1	-0.230	1.659	0.098	Negatif Signifikan
H4	Motivasi_X1 -> Kinerja Pegawai_Y2	-0.180	0.459	0.646	Tidak Signifikan
H5	Integritas_X2 -> Kinerja Pegawai_Y2	0.029	0.165	0.869	Tidak Signifikan
H6	Kompetensi_X3 -> Kinerja Pegawai_Y2	0.229	1.163	0.245	Tidak Signifikan
H7	Kepuasan Kerja_Y1 -> Kinerja Pegawai_Y2	0.580	2.750	0.006	Positif Signifikan

Sumber: Data Olahan, 2023

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di kecamatan Bangko. Hal ini didukung oleh, tempat kerja pegawai menyediakan sarana yang memadai untuk mendukung aktivitas kerja. Artinya, sarana yang disediakan oleh tempat pegawai bekerja dapat meningkatkan semangat kerja atau motivasi kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai di kecamatan Bangko.

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai di kecamatan Bangko, maka diperlukan motivasi yang tinggi. Berdasarkan analisis deskriptif tanggapan responden, maka motivasi yang masih perlu untuk ditingkatkan adalah rasa aman dalam bekerja di tempat kerja ini. Artinya, pemerintah maupun pimpinan di kecamatan Bangko perlu untuk meningkatkan rasa aman pegawai dalam bekerja.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ruti and Mappatempo (2018) yang menjelaskan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Harahap and Khair (2020), Bahri and Nisa (2017) yang membuktikan bahwa motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Integritas terhadap Kepuasan Kerja

Integritas berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di kecamatan Bangko. Hal ini didukung oleh tanggapan responden pada variabel integritas dengan nilai terendah pada pernyataan, Saya selalu mematuhi kode etik sebagai pegawai. Artinya, belum semua pegawai di kecamatan Bangko mematuhi kode etik pegawai, sehingga tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap kepuasan kerja.

Selain itu penyebab integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di kecamatan Bangko, berdasarkan analisis profil responden diketahui bahwa sebagian besar pegawai sudah memiliki masa kerja di atas 10 tahun, sehingga sebagian besar pegawai telah terbiasa bekerja sesuai dengan kebiasaan yang mereka lakukan sehari-hari dan integritas telah berjalan dengan sendirinya tanpa harus di arahkan oleh pimpinan. Hal ini juga didukung oleh analisis deskriptif tanggapan responden yang tinggi pada pernyataan, Saya selalu memenuhi kewajiban saya sebagai pegawai. Artinya, integritas pegawai di Kecamatan Bangko dalam memenuhi kewajiban telah terlaksana dengan baik dan hal itu bukan menjadi bagian yang utama dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Nadeak (2017) yang membuktikan bahwa integritas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi, hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Harmaily (2019) yang membuktikan bahwa integritas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di kecamatan Bangko. Hal ini didukung oleh tanggapan responden dengan nilai terendah pada variabel kompetensi pada pernyataan, bertingkah laku sesuai dengan perkataan, berkata sesuai dengan fakta. Artinya, masih terdapat tingkah laku pegawai di kecamatan Bangko belum sesuai dengan perkataan dan belum sesuai fakta, sehingga kompetensi yang dimiliki pegawai memberikan dampak negatif terhadap kepuasan kerja. Kemudian, hal ini juga didukung oleh tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja yang sangat tinggi pada pernyataan, Saya merasa senang karena ada

kesempatan terbuka untuk dipromosikan. Artinya, kepuasan kerja pegawai lebih dipengaruhi oleh kesempatan promosi yang diberikan, sehingga kompetensi tidak memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja.

Selain itu penyebab kompetensi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai di kecamatan Bangko karena berdasarkan analisis deskriptif karakteristik responden yang mayoritas sudah memperoleh gaji di atas 5 juta per bulan, sehingga dengan gaji tersebut pegawai sudah merasakan kepuasan kerja tanpa melihat kompetensi tinggi atau rendah. Hal ini didukung oleh analisis deskriptif tanggapan responden pada pernyataan, Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang saya miliki. Tanggapan responden tersebut menunjukkan bahwa para pegawai menganggap sudah memiliki gaji yang memuaskan walaupun mereka tidak meningkatkan kompetensi.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan et al. (2012), Supriyanto (2015) yang membuktikan bahwa kompetensi tidak mempunyai dampak yang berarti terhadap kepuasan kerja. Kemudian, hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwanto et al. (2017), Wagiyono et al. (2020) yang menjelaskan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan hasil yang berbeda pada objek penelitian yang berbeda.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kecamatan Bangko. Hal ini didukung oleh tanggapan responden pada variabel motivasi dengan nilai terendah pada pernyataan, merasa aman bekerja di tempat kerja ini. Artinya, rasa aman yang dirasakan oleh pegawai belum mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kemudian, jika dilihat dari analisis statistik menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, akan tetapi motivasi akan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai jika melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel mediasi pada hubungan antara motivasi terhadap kinerja pegawai.

Selain itu penyebab motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena berdasarkan analisis deskriptif karakteristik responden yang mayoritas sudah mempunyai masa kerja di atas 10 tahun. Masa kerja yang lama membuat motivasi kerja pegawai akan menjadi menurun, akan tetapi mereka sudah memahami dengan baik mengenai tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai sesuai jabatan masing-masing, sehingga para pegawai tetap menghasilkan kualitas kerja yang tinggi. Hal ini didukung oleh analisis deskriptif tanggapan responden yang sangat tinggi pada pernyataan, standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik. Artinya, pegawai memiliki kualitas kerja baik.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari and Suprayetno (2016) dan Dewi (2018) yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi, hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi, Poernomo, and Puspitaningtyas (2018), Rivai, Gani, and Murfat (2019) dan Rofifah et al. (2021) yang menjelaskan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Pegawai

Integritas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di kecamatan Bangko. Hal ini didukung oleh tanggapan responden pada variabel integritas dengan nilai terendah pada pernyataan, Saya selalu mematuhi kode etik sebagai pegawai. Artinya, belum semua pegawai di kecamatan Bangko mematuhi kode etik pegawai, sehingga tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai.

Selain itu penyebab integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kecamatan Bangko, berdasarkan analisis profil responden diketahui bahwa sebagian besar pegawai sudah memiliki masa kerja di atas 10 tahun, sehingga sebagian besar pegawai telah terbiasa bekerja sesuai dengan kebiasaan yang mereka lakukan sehari-hari dan integritas telah berjalan dengan sendirinya tanpa harus di arahkan oleh pimpinan. Hal ini juga didukung oleh analisis deskriptif tanggapan responden yang tinggi pada pernyataan, Saya selalu memenuhi kewajiban saya sebagai pegawai. Artinya, integritas pegawai di Kecamatan Bangko dalam memenuhi kewajiban telah terlaksana dengan baik dan hal itu bukan menjadi bagian yang utama dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Yulianti and Wuryanti (2015) dan Prameswari and Nazar (2015) yang membuktikan bahwa integritas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi, hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh

Purwati and Wijaya (2019), Utami (2015) yang membuktikan bahwa integritas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di kecamatan Bangko. Hal ini didukung oleh tanggapan responden dengan nilai terendah pada variabel kompetensi pada pernyataan, bertingkah laku sesuai dengan perkataan, berkata sesuai dengan fakta. Artinya, masih terdapat tingkah laku pegawai di kecamatan Bangko belum sesuai dengan perkataan dan belum sesuai fakta, sehingga kompetensi yang dimiliki pegawai belum mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Selain itu penyebab kompetensi tidak memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja pegawai di kecamatan Bangko karena berdasarkan analisis deskriptif karakteristik responden yang mayoritas memiliki masa kerja di atas 10 tahun, sehingga kompetensi bukan menjadi permasalahan utama dalam meningkatkan kinerja. Kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh kepuasan kerja pegawai dan kepuasan kerja tersebut mempunyai banyak faktor yang mempengaruhi termasuk kesempatan promosi sesuai dengan analisis tanggapan responden.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rudlia (2016) dan Nugraha et al. (2022) yang membuktikan bahwa kompetensi tidak mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh D. Damawan et al. (2021) dan Ratnasari et al. (2021) yang menjelaskan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kecamatan Bangko. Hal ini didukung oleh pegawai merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan. Oleh karena itu, pemerintah diharapkan mampu memberikan kesempatan promosi agar kepuasan kerja pegawai menjadi meningkat dan akan berdampak terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja terjadi ketika pegawai merasa pekerjaannya saat ini sudah sesuai dengan harapan pegawai tersebut. Kepuasan kerja yang tinggi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai kantor Camat Bangko. Berdasarkan analisis deskriptif tanggapan responden, kepuasan kerja yang masih perlu ditingkatkan pada pegawai kantor Camat Bangko yaitu, sistem promosi yang transparan berdasarkan prestasi.

Berdasarkan analisis deskriptif karakteristik responden, mayoritas pegawai kantor Camat Bangko sudah memperoleh gaji di atas 5 juta rupiah. Jumlah gaji tersebut sudah melebihi dari Upah Minimum Kabupaten maupun Regional, sehingga pegawai sudah merasa puas dengan gaji yang diperoleh dan kemudian memberikan kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2015), Sherly et al. (2021) dan Marbun & Jufrizen (2022) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi, hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari et al. (2021) dan Haerofiatna et al. (2021) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini, yaitu: (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di kecamatan Bangko. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pegawai di kecamatan Bangko kabupaten Rokan Hilir. (2) Integritas berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di kecamatan Bangko. Artinya, tinggi atau rendahnya integritas tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di kecamatan Bangko kabupaten Rokan Hilir. (3) Kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di kecamatan Bangko. Artinya, semakin tinggi kompetensi maka akan semakin rendah kepuasan kerja pegawai di kecamatan Bangko kabupaten Rokan Hilir. (4) Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kecamatan Bangko. Artinya, tinggi atau rendahnya motivasi kerja pegawai tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai di kecamatan Bangko kabupaten Rokan Hilir. (5) Integritas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di kecamatan Bangko. Artinya, tinggi atau rendahnya integritas tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai di kecamatan Bangko kabupaten Rokan Hilir. (6) Kompetensi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di

kecamatan Bangko. Artinya, tinggi atau rendahnya kompetensi pegawai tidak memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja pegawai di kecamatan Bangko kabupaten Rokan Hilir. (7) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kecamatan Bangko. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai di kecamatan Bangko kabupaten Rokan Hilir.

Rekomendasi

Saran yang dapat diberikan dari penelitian ini yaitu: (1) Pemerintah disarankan untuk meningkatkan sarana di tempat pegawai bekerja untuk meningkatkan semangat kerja atau motivasi kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai di kecamatan Bangko. (2) Pemerintah maupun pimpinan di kecamatan Bangko disarankan untuk meningkatkan rasa aman pegawai dalam bekerja. (3) Pemerintah dan pimpinan disarankan untuk memberikan kesempatan promosi agar kepuasan kerja pegawai menjadi meningkat dan akan berdampak terhadap kinerja pegawai. (4) Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan variabel eksogen yang berbeda, karena pada penelitian belum semua variabel yang memberikan pengaruh signifikan

REFERENSI

- Andi, Julina, Putra, R., & Swanto, D. J. (2022). The Influence of Competency, Career Development, Compensation and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Performance of Public Junior High School Teacher on Bangko District, Rokan Hilir Regency. *International Conference on Business Management and Accounting (ICOBIMA)*, 1(1), 79–95.
- Atika, O., Junaedi, A. T., Purwati, A. A., & Mustafa, Z. (2022). Work Discipline, Leadership, and Job Satisfaction on Organizational Commitment and Teacher Performance of State Junior High School in Bangko District, Rokan Hilir Regency. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(3), 251–262.
- Bahri, Syaiful, and Yuni Chairatun Nisa. 2017. “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 18(1):9–15. doi: 10.30596/jimb.v18i1.1395.
- Basna, Frengky. 2016. “Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen* 4(3):319–34.
- Brahmasari, Ida Ayu, and Agus Suprayetno. 2016. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Concord Indonesia).” *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif* 2(1):124–35. doi: 10.36805/manajemen.v2i1.181.
- Darmawan, Didit, Rahayu Mardikaningsih, Samsul Arifin, Ella Anastasya Sinambela, and Arif Rachman Putra. 2021. “Studi Tentang Peranan Variabel Kompetensi, Penilaian Kinerja, Dan Kondisi Kerja Terhadap Perwujudan Kepuasan Kerja Guru.” *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan* 9(2):516–30. doi: 10.47668/pkwu.v9i2.317.
- Dewi, Kartikasari. 2018. “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Dosen Politeknik Atmi Surakarta.” 30(01):15–30.
- Dhermawan, AA Ngurah Bagus, Gde Adnyana Sudibya, and I. Wayan Mudiarta. 2012. “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali.” *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan* VI(2):174–84.
- Fadhli, A., Komardi, D., & Putra, R. (2022). Commitment, Competence, Leadership Style, and Work Culture on Job Satisfaction and Employee Performance at the Office of the Ministry of Religion, Kampar District. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(1), 56–72.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Haerofiatna, Heri Erlangga, Nurjaya, Yayan Mulyana, Denok Sunarsi, Makmur Solahudin, Senny Aditya Dwiwarman, Nur Imam Duta Waskita, Achmad Rozi, Kharisma Danang Yuangga, and Agus Purwanto. 2021. “The Effect of Dental Hygienist’s Work Environment on Job Satisfaction and Organizational Commitment.” *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education* 12(7):109–17. doi: 10.13065/jksdh.2018.18.02.153.

- Hafni, L., Himawan, A., Safari, S., & Firdaus, F. (2022). Effect of Leadership and Workload on Work Motivation and Employees Performance PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru Branch. *International Conference on Business Management and Accounting (ICOBIMA)*, 1(1), 60–78.
- Hakim, Aji Fahriza, Aji Ratna Kusuma, and Santi Rande. 2019. “Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Timur.” 7(1):43–55.
- Harahap, Dewi Suryani, and Hazmanan Khair. 2020. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum* 2(1):69–88.
- Hariandja, Marihat Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Harmaily, Berry. 2019. “Analisis Pengaruh Kompetensi, Integritas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Perantara (Studi Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Kalimantan Barat).” *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 7(1).
- Hasibuan, Malayu SP. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iswar, Muhammad, Sadariah, Afriyani. 2021. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berkembang Era Sejahtera Makassar.” 1(6).
- Latifah, Nunuk. 2015. “Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada AMPINDO (Akademi Manajemen Perpajakan Indonesia) Blitar.” *Jurnal Revitalisasi* 04(01):67–77.
- Lukman, T. A., Hafni, L., Panjaitan, H. P., Chandra, T., & Sahid, S. (2022). The Influence of Service Quality on Taxpayer Satisfaction and Taxpayer Compliance at BAPENDA Riau Province. *International Conference on Business Management and Accounting (ICOBIMA)*, 1(1), 40–59.
- Maizar, Jon. 2017. “Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Pasaman Barat.” *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi* 6(2):218–39.
- Manullang, Marihot AMH. 2006. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Marbun, Hendra Sutrisno, and Jufrizen. 2022. “Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5(1):572–85. doi: 10.36778/jesya.v5i1.635.
- Nadeak, Banuara. 2017. “Pengaruh Locus Of Control, Integritas, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Pns Disdipora Karawang.” *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Paper UNIBANK* 3(3):480–86.
- Nugraha, Dion Alan, Banuara Nadeak, Nelly Martini, and Dede Jajang Suyaman. 2022. “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat.” *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen* 6(1):81. doi: 10.31602/atd.v6i1.5886.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38. 2007. “Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.”
- Pernando, J., Komardi, D., & Chandra, T. (2022). Analysis of Education and Training Influence on the Competence and Performance of Participants of the Mobile Brigade (BRIMOB) Local Police (POLDA RIAU). *International Conference on Business Management and Accounting (ICOBIMA)*, 1(1), 154–163.
- Prameswari, Dwi Anjani, and Muhammad Rafki Nazar. 2015. “Kerahasiaan , Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor (Studi Kasus Pada Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan Ri) the Influence of Integrity , Objectivity , Confidentiality , Competence and Organization Commitment To Th.” 2(3):3229–36.
- Prawirosentono, Suyadi. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. 4th ed. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Purnama, Intan, Nyoto, and Asmara Hendra Komara. 2019. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Karyawan Di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru.” *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen* 7(2):222–37.

- Purwanto, Bambang Heri, Euis Soliha, and K. 2017. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional." *Jurnal Manajemen XXI*(02):227–40.
- Purwati, Astri Ayu, and Indra Wijaya. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Golden Riau Jaya Pekanbaru." *Jurnal Sains, Teknologi Dan Industri* 16(2):132. doi: 10.24014/sitekin.v16i2.10443.
- Putri, E., Rahman, S., Komardi, D., & Momin, M. M. (2023). Leadership, Discipline, and Motivation on Job Satisfaction and Teacher Performance at Public Elementary School, Bangko District, Rokan Hilir Regency. *Journal of Applied Business and Technology*, 4(1), 1–16.
- Rafizal, J., Nyoto, Sudarno, & Sulta, F. M. M. (2022). Organizational Culture, Work Environment, and Workload on the Performance of POLRI Members (Case Study in Pekanbaru Police Criminal Reserve Unit). *Journal of Applied Business and Technology*, 3(3), 263–271.
- Ratnasari, Sri Langgeng, Gandhi Stutjahjo, Ervin Nora Susanti, Rona Tanjung, and Widodo Ismanto. 2021. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja." *Manajemen Pendidikan* 16(1):1–12. doi: 10.23917/jmp.v16i1.11149.
- Rivai, Mursalim Umar Gani, and Moh. Zulkifli Murfat. 2019. "Organizational Culture and Organizational Climate as a Determinant of Motivation and Teacher Performance." *Advances in Social Sciences Research Journal* 6(2):555–66. doi: 10.14738/assrj.62.6267.
- Riyadi, Slamet. 2015. "Effect of Work Motivation, Work Stress and Job Satisfaction on Teacher Performance at Senior High School (SMA) throughout the State Central Tapanuli, Sumatera." *IOSR Journal Of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)* 20(2):5257. doi: 10.9790/0837-20215257.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, Stephen P., and Timothy a. Judge. 2012. *Organization Behavior Fifteenth Edition*. edited by P. Education. New Jersey.
- Rofifah, Siti, Akhmad Sirojuddin, Muhammad Anas Ma'arif, and Muhammad Mujtaba Mitra Zuana. 2021. "The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Teacher Performance at the International Standard School, Amanatul Ummah Mojokerto." *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6(1):27–40. doi: 10.31538/ndh.v6i1.899.
- Rudlia, Justisia Iriani. 2016. "Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Sangihe)." *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen* 4(3):257–68.
- Ruti, Agustinus, and Andi Mappatempo. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan." *Competitiveness* 7(2):228–38.
- Sari, S. I., Irman, M., & Wijaya, E. (2022). Analysis of Factors Affecting Financial Literacy and Financial Inclusion on Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia Pekanbaru. *International Conference on Business Management and Accounting (ICOBIMA)*, 1(1), 125–142.
- Satyawati, Ni Made Ria, and I. Wayan Suartana. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan." *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 50(18):1594–99. doi: 10.11669/cpj.2015.18.004.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Method for Business A Skill-Building Approach Seventh Edition (Seventh Ed)*. John Wiley & Sons. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_102084
- Sherly, Sherly, Darwin Lie, Vivi Candra, Dolly Miduk Siallagan, and Acai Sudirman. 2021. "Interpretation of the Effects of Job Satisfaction Mediation on the Effect of Principal Supervision and Compensation on Teacher Performance." *Journal of Educational Science and Technology (EST)* 7(1):105–16. doi: 10.26858/est.v7i1.19208.
- Sriutami, Ni Ketut Ledy, I. Wayan Mendra, and Yenny Verawati. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Penyidik Ditreskrimsus Polda Bali." *Values* 2(2):503–11.
- Su, X., Xu, A., Lin, W., Chen, Y., Liu, S., & Xu, W. (2020). Environmental Leadership, Green Innovation Practices, Environmental Knowledge Learning, and Firm Performance. *SAGE Open*, 10(2), 1–14. <https://doi.org/10.1177/2158244020922909>

- Sunarto. 2003. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: AMUS Yogyakarta.
- Supriyanto, Eko B. 2006. *Udaya Kerja Perbankan : Jalan Lurus Menuju Integritas*. Jakarta: pustaka LP3ES indonesia.
- Supriyanto, Yudi. 2015. "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Koperasi." *Prosiding Seminar Nasional* 722–37.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 6th ed. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado)." *Jurnal "Acta Diurna" Volume III. No.4. III(4):1–20*.
- Tanjungsari, Peni. 2011. "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung." *Univerisitas Komputer Indonesia* 1(1):1–14.
- Utami, Ulfa Indri. 2015. "Pengaruh Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan, Kompetensi, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat Provinsi Riau." *Jom. FEKON* 2(2):1–15.
- Wagiyono, Sandra Aris, Abadi Sanosra, and Toni Herlambang. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai." *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)* 10(2):152–63.
- Wahyudi, L., Panjaitan, H. P., & Junaedi, A. T. (2023). Leadership Style, Motivation, and Work Environment on Job Satisfaction and Employee Performance at the Environment and Hygiene Department of Pekanbaru City. *Journal of Applied Business and Technology*, 4(1), 55–66.
- Wahyudi, Rahmad, Djoko Poernomo, and Zarah Puspitaningtyas. 2018. "Effect of Information Technology, Satisfaction and Motivation to Teacher Performance." *The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention* 5(1):4370–78. doi: 10.18535/ijsshi/v5i1.19.
- Warongan, Jonathan B., Greis M. Sendow, and Imelda W. Ogi. 2014. "Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero)." *Jurnal EMBA* 2(4):331–42.
- Yulianti, and Wuryanti. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku Dan Kepercayaan Terhadap Pimpinan Dalam Peningkatan Kinerja SDM." *In 2nd Conference in Business, Accounting, and Management 2015* (Sultan Agung Islamic University):282–300.