

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Suhroji., dan Wandu, Didi. (2019). Pengaruh Antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Esdm Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), ISSN 2622-4240.
- Anam, Zidni Maghfirotul. (2013) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Manajer Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel JASATEC Cabang Gombong. Tugas Akhir Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Andjarwati. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 45 – 54.
- Anwar, Awaluddin., Chahyono., dan Arifuddin Mane. (2022). Analisis Implementasi Sistem Pemberian *Reward* Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Asn Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Paradigma Administrasi Negara*, 4(2), 110-121.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arshinta, F., Djasuli, M., dan Rimaw, Y. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi Etika Mahasiswa Akuntansi dengan Love of Money Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 13(2): 128-140.
- Bachori. (2006). *Manajemen Kerja*. Rineka Cipta.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Basri, Kelana., dan Rauf. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Journal of Management*, 4(1), 103 – 120.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di One Way Production. *AGORA*, 5(3).
- Cloud, H. (2006). *Integrity, The Courage to Meet the Demand of Reality, How Six Essential Qualities Determaine Your Success in Bussines*.
- Creswell W. John. (2013). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed Method*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Danuji, S., & Rahadhini, M. (2012). Efek Moderasi Kompensasi Pada Pengaruh Motivasi Dan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), 115–128.
- Dewi, Putu Wirmaya Matalia. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Hubungan Kerja Terhadap Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol.6(2): h:177-185.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handayani, Ririn. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika
- Handoko, H. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendarjatno, dan Rahardja, Budi. (2013). Persepsi Masyarakat Perbankan di Surabaya terhadap Integritas, Obyektivitas dan Independensi Akuntan Publik. *Majalah Ekonomi (Th XIII No. 2A Agustus) Universitas Airlangga*, Surabaya. 7(10), 221-229.
- Herzberg, F. (1968). One more time: how do you motivate employees?. *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62.
- Indriansyah, A. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan kepuasan kerja dan kinerja pegawai Pada PT Multi Data Palembang. *MBIA*, 17(2), 23–33. <https://doi.org/10.33557/mbia.v17i2.342>.
- Jufrizen., & Safani, Tiara. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 1, e-ISSN:2797-9679
- Julianto, R. H., & Hendriani, S. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jendral BEA Dan Cukai (DJBC) Riau Dan Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomi*, 22(2), 13–26.
- Kadek, Ni., Gede, I., & Subudi, M. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(11), 823-840.
- Kadir, A., Marnis, & Machasin. (2014). Pengaruh Ability, Motivasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Redaksi PT Riau Pos Intermedia Pekanbaru. *Ekonomi*, 22(2), 1–17.
- Komara, T, A., & Nelliawati, Euis. (2014). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan kepuasan kerja dan kinerja pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2), 73-85.
- K. G, Falentina., Linda Lambey., dan Sherly Pinatik. (2018). Pengaruh Integritas, Kompetensi, Dan Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern*, 13(3), 41-51.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Andi
- Mahesa, Deewar. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:

Remaja Rosdakarya.

- Meidisyah, N, & Syamsir. (2020). Pengaruh Antara Integritas dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang. *Jurnal Perspektif: Jurnal Kajian Sosiologi dan Pendidikan*, 3(1), ISSN: 2622-1748. <http://dx.doi.org/10.24036/perspektif.v3i1.191>.
- Nabawi, Rizal. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nanuru, Tiara., Abdullah W Jabid., dan Ida Hidayanti. (2021). Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Pegawai dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 04(04).
- Oktavia, M. H. (2018). Pengaruh Integritas, Kerahasiaan, Kompleksitas Tugas, Motivasi dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor di Inspektorat Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 16(2), 161–179.
- Peraturan Menteri Keuangan Nomor 113/PMK.05/2012 tentang Perjalanan Dinas Dalam Negeri bagi Pejabat Negara, Pegawai Negeri dan Pegawai Tidak Tetap. (2012).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, (1979).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP) Nomor 31 Tahun 1999 (31/1999) Tentang Pembinaan dan Pembimbingan Warga Binaan Pemasyarakatan, (1999).
- Permatasari., Felisiana Andini. (2016). Pengaruh Komitmen Profesi, Integritas, Objektivitas, Kompetensi dan Perilaku Profesional terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Inspektorat Provinsi Bali). *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1).
- Pramiana, Omi., Firdhatul Umroh., Alfary Pradana., dan Arina Mustofia. (2021). Minat Berprofesi Di Bidang Perpajakan Sebelum Dan Sesudah Mengikuti Brevet Pajak. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial*, 1(2), 144-149, E-ISSN: 2747-0938.
- Prasetyo, Utomo. (2006). Analisis Pengaruh Pemberdayaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Patra Semarang Convention Hotel. *Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*.
- Purnomo, E., & Suhendra, E. S. (2020). Analisis Masa Kerja dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 5(1), 32–43. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v5i1.13801>.
- Rani, F. K. G., Lambey, L., & Pinatik, S. (2018). Pengaruh Integritas, Kompetensi, Dan Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bagian Akuntansi Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado. In *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern* (Vol. 13, Issue 3).
- Rivai, V., dan Basri, A. (2005). *Performance Appraisal Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Instansi*. Depok: PT Raja Grafindo Persada

- Rizki, S. F. F., & Mas'ud. (2016). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Profesi Dengan Budaya Kolektivisme Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Perawat RSUD Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 5(3), 1–12. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/14954/14458>
- Robert, K., & Kinicki. (2005). *Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Rustendi, Tedi. (2017). *Audit Internal: Prinsip Dan Teknik Audit Berbasis Risiko*. Bandung: Mujahid Press.
- Salwa, A., Away, Y., & Tabrani, M. (2018). Pengaruh Komitmen, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 58–67.
- Setiastuti, Rina., Juju Zuhriatusobah., dan Yulianita Rahayu. (2022). Pengaruh Kompetensi, Integritas, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Weaving Produksi. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), ISSN: 2598-9502.
- Shafira, & Listiara, A. (2017). Perbedaan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Berdasarkan Usia Dan Masa Kerja. *Empati*, 6(1), 396–400.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ketiga, Ce). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sujiyanto. (2017). Pengaruh Integritas dan Loyalitas Pegawai. *Jimmu*, 11(2).
- Sukmana, D. T., & Indarto. (n.d.). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Integritas Terhadap Kinerja Anggota Polisi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 128–141.
- Sulistiyani, & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sutoro, Moh., Syamsi Mawardi., dan Endang Sugiarti. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan kepuasan kerja dan kinerja pegawai Negeri Sipil. *Scientific Journal Of Reflection*, 3(4), e-ISSN 2621-3389.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Syahputra, Indra., & Jufrizen. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104-116.
- Tedja, Damar., & Indarto. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Integritas Terhadap Kinerja Anggota Polisi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Magister Manajemen*, ISSN: 2580-8451.
- Tirta, A & Nelliawati E. (2014). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan kepuasan kerja dan kinerja pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2), 73-85.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, 1 (1999).

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 05 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, (2014).
- V. Wiratna Sujarweni. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah di Pahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- V. Wiratna Sujarweni. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wahab, A. (2012). *Analisis Kebijakan (Formulasi)*. PT. Bumi Aksara.
- Wetik, S. W., Baharuddin, & Hasmin. (2018). Analisis Pengaruh Komitmen dan Integritas Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado. *YUME : Journal of Management*, 1(3), 137–151. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- Widia, Agustina., dan Rusdianti, Endang. (2019). Pengaruh Displin Kerja Dan kepuasan kerja dan kinerja pegawai Dengan *Reward* Sebagai Variabel Moderating. *Universitas Semarang*, 2580-8451.
- Wulandari, Dwika. (2019). Respon Aparatur Sipil Negara (ASN) Mengenai Kebijakan Absensi Fingerprint dalam Mendisiplinkan Pegawai (Studi Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bengkulu Tengah). *Jurnal Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu*.
- Yaningsih, T. A., & Triwahyuni, E. (2022). Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Akmenika*, 19(1), 604–613.
- Yunita Sari dan M. Al Musadieg. 2017. Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 59(1).
- Zaynuri, M., Mahfayeri, Suparman, & Setyawan, D. (2017). *Konsepsi Integritas*.

LAMPIRAN

Lampiran 01 Kuesioner Penelitian

KATA PENGANTAR KUESIONER

Para Responden yang Terhormat,

Sebelumnya saya ucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya atas kesediaan anda mengisi lembar kuesioner ini. Perkenalkan nama saya Husnul Khatimah Mahasiswa Pascasarjana Akuntansi Universitas Hasanuddin

Kuesioner ini merupakan bagian dari proses pengumpulan data untuk keperluan penyusunan tesis dengan judul "**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Integritas dan Kinerja Pegawai dengan Reward Sebagai Variabel Moderasi**"

Jawaban yang anda berikan tidak akan dinilai sebagai BENAR atau SALAH karena apa yang menjadi kebenaran adalah sesuai apa yang anda rasakan dan yakini. Data yang diperoleh akan kami rahasiakan dan tidak akan kami sebarluaskan, karena hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian ini saja.

Atas kerjasama dan kesediaan Bapak/Ibu dan Saudara/Saudari sekalian kami ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Makassar, 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Husnul Khatimah', with a horizontal line underneath it.

Husnul Khatimah

KUESIONER PENELITIAN

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis kelamin :
 Laki - Laki Perempuan
3. Usia :
 < 20 Tahun 41 – 50 Tahun
 21 – 30 Tahun > 50 Tahun
 31 – 40 Tahun
4. Pendidikan terakhir : a. D3 b. S1 c. S2 d. Lainnya
5. Jabatan :
6. Lama bekerja :
 < 5 Tahun 5-10 Tahun
 > 10 Tahun

PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan tanggapan yang sesuai atas pernyataan-pernyataan berikut dengan memilih skor yang tersedia dengan tanda centang (√) pada salah satu alternatif jawaban.

Kategori	Sangat tidak setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
Simbol	STS	TS	N	S	SS
Skor	1	2	3	4	5

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
KINERJA PEGAWAI						
1	Hasil pekerjaan yang saya selesaikan selalu memuaskan pimpinan					
2	Saya tidak suka menunda pekerjaan					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4	Saya sudah menguasai pekerjaan yang diberikan kepada saya					
5	Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku					
KEPUASAN KERJA						
1	Saya sangat senang dengan pekerjaan saya					
2	Pekerjaan saya sangat menarik					
3	Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab saya dalam bekerja					
4	Pimpinan dapat memberikan keteladanan yang baik kepada bawahan					
5	Pimpinan mempunyai motivasi kerja yang tinggi					
6	Ketika saya meminta orang (teman) melakukan pekerjaan tertentu, pekerjaan tersebut selesai					
7	Saya dapat membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja					
8	Saya puas dengan tingkat kemajuan saya					
9	Promosi jabatan di tempat kerja sudah sesuai dan dinilai secara objektif					
10	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan beban kerja					
11	Tunjangan yang saya peroleh cukup banyak					

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
12	Semakin lama saya bekerja, gaji yang saya dapatkan semakin tinggi					
INTEGRITAS						
1	Saya tidak menerima segala sesuatu dalam bentuk apapun yang bukan hak saya					
2	Saya merasakan bahwa pekerjaan yang saya lakukan adalah amanah kepada tuhan.					
3	Pegawai harus taat pada peraturan, baik yang diawasi maupun tidak diawasi					
4	Saya tepat waktu dalam hal jam kerja					
5	Saya selalu mengutamakan kepentingan pekerjaan					
6	Saya memiliki rasa tanggungjawab bila hasil pekerjaan saya masih memerlukan perbaikan dan penyempurnaan					
7	Saya tidak pernah mendapat keluhan dari siapapun atas pekerjaan yang telah saya berikan					
8	Saya memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional					
9	Saya selalu mengikuti peraturan yang ditetapkan instansi					
NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
REWARD						
1	Saya mendapatkan kenaikan jabatan dan pangkat ketika saya mencapai target					
2	Instansi telah menyediakan dana pensiun untuk pegawai					

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
3	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya					
4	Dalam bekerja saya berusaha untuk menjadi yang terbaik					
5	Rekan kerja menghormati saya sebagai pegawai					
6	Saya menerima kenaikan gaji secara berkala					
7	Instansi telah menerapkan sistem penggajian dengan baik					
8	Pekerjaan saya terjamin kelangsungannya					

Sumber: Hasman, 2018

Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Nama Peneliti	Variabel	Metode	Hasil
1.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening	Jufrizen & Tiara Safani (2021)	Variabel Independen: motivasi kerja dan kepuasan kerja. Variabel Dependen: kinerja pegawai Variabel Intervening: disiplin kerja.	Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penentuan sampel menggunakan teknik non probability sampling. Analisis datanya menggunakan SEM-PLS.	Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai. Selain itu, disiplin kerja hanya dapat memediasi variabel kepuasan kerja, tidak dengan motivasi kerja.
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Rizal Nabawi (2019)	Variabel Independen: lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja. Variabel Dependen: kinerja pegawai.	Menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan mengambil seluruh sampel. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan analisis validitas dan realibilitas untuk uji angket.	Penelitian ini menghasilkan bahwa secara parsial lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun secara simultan berpengaruh.
3.	Pengaruh Diklat, Promosi, dan kepuasan kerja dan kinerja pegawai	Indra Syahputra & Jufrizen (2019)	Variabel Independen: diklat, promosi dan kepuasan kerja. Variabel Dependen: kinerja pegawai.	Dalam penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh, data analisis menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, dll.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial diklat, promosi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak

				Pengolahan data menggunakan SPSS.	signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan diklat, promosi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4.	Pengaruh Antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Esdm Kabupaten Pandeglang	Suhroji Adha <i>et al</i> (2019)	Variabel Independen: kepuasan kerja. Variabel Dependen: kinerja pegawai	Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data dengan penyebaran angket. Pengambilan sampel menggunakan total sampling dan teknik analisis data menggunakan rumus regresi linier berganda.	Penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja yang ada di Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan ESDM Kabupaten Pandeglang sudah baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja para pegawai.
5.	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil	Moh. Sutoro <i>et al</i> (2020)	Variabel Independen: kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Variabel Dependen: kinerja PNS	Pengumpulan data penelitian kuantitatif ini menggunakan teknik acak sederhana skala likert. analisis yang digunakan regresi linier berganda.	Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.
6.	Pengaruh Displin Kerja Dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dengan Tambahan Penghasilan Sebagai	Agustina & Endang Rusdianti (2019)	Variabel Independen: disiplin kerja dan kepuasan kerja. Variabel Dependen: kinerja pegawai	Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori dengan penentuan sampel menggunakan teknik sensus.	Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, tambahan

	Variabel Moderating		Variabel moderasi: Tambahan Penghasilan		penghasilan juga mampu memoderasi pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
7.	Analisis Implementasi Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Asn Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (Bpkd) Kabupaten Luwu Timur	Awaluddin Anwar <i>et al</i> (2022)	Variabel Independen: Tambahan Penghasilan dan kedisiplinan. Variabel Dependen: kinerja ASN Variabel moderasi: kepuasan kerja.	Metode pengumpulan data melalui kuesioner, jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, analisis jalur, pengujian hipotesis serta analisis sobel test.	Penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian tambahan penghasilan dan kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja ASN. Selain itu kepuasan kerja mampu memediasi variabel tambahan penghasilan dan kedisiplinan terhadap kinerja ASN.
8.	Pengaruh Integritas, Kompetensi, Dan Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bagian Akuntansi Pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Manado	Falentina K. G. Rani, Linda Lambey, Sherly Pinatik (2018)	Variabel Independen: Integritas, Kompetensi, dan Profesionalisme Variabel dependen: Produktivitas Kerja Pegawai	Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yaitu data skala likert yang nantinya akan diubah menjadi suatu ukuran data kuantitatif.	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, Kesimpulan yang diperoleh : 1) Integritas berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. 2) Kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai 3) Profesionalisme berpengaruh terhadap

					produktivitas kerja pegawai.
9.	Pengaruh Kepemimpinan Dan Integritas Terhadap Kinerja Anggota Polisi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Damar Tedja & Indarto (2019)	Variabel Independen: kepemimpinan dan integritas Variabel dependen: kinerja pegawai Variabel Intervening: kepuasan kerja	Penentuan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan metode analisis data regresi berganda.	Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan integritas mempengaruhi kinerja anggota polri. Kepuasan kerja juga mampu memediasi kedua variabel.
10.	Pengaruh Kompetensi, Integritas, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Departemen Weaving Produksi pada PT XYZ	Rina Setiastuti <i>et al</i> (2022)	Variabel Independen: Kompetensi, Integritas, dan Pengembangan Karir. Variabel dependen: Kinerja Pegawai.	Penelitian ini menggunakan data kuantitatif berasal dari wawancara dan kuesioner yang diberikan kepada pegawai. Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah <i>Structural Equation Modeling-Partial Least Squares</i> (SEM-PLS).	Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.