

Pengaruh IQ, Pengalaman, Perilaku & Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Karimun

(The Effect of IQ, Experience, Behavior & Motivation on the Performance of Karimun Regency Government Employees)

Roy Erisusanto^{1*}, Bambang Satriawan², Muammar Khaddafi³

Universitas Batam, Batam, Indonesia^{1,2,3}

royerisusanto@gmail.com^{1*}, bankstr74@gmail.com², khaddafi@unimal.ac.id³



Riwayat Artikel

Diterima pada 30 Agustus 2024
Revisi 1 pada 12 November 2024
Revisi 2 pada 30 Desember 2024
Revisi 3 pada 28 Januari 2025
Disetujui pada 18 Februari 2025

Abstract

Purpose: This study aims to determine the effect of intellectual intelligence, work experience, and work behavior on employee performance through work motivation of Government Employees with Technical Group Work Agreements in Karimun Regency

Research methodology: Stratified Random Sampling: Used for primary sampling of 131 people from 193 Government Employees with Work Agreements in Karimun Regency. The sample was divided proportionally according to the proportions in various regional government agencies and organizations. Population: 193 Government employees with Technical Group Work Agreements. Sample: 131 employees selected as research samples. Data Collection: Using a questionnaire as a data collection tool. Data Analysis Technique: Using Partial Least Square (PLS) with SMARTPLS software for hypothesis testing and data analysis.

Results: Performance is influenced by intellectual intelligence, work experience, work behavior, and work motivation by 90.9%. Work motivation is influenced by intellectual intelligence, work experience, and work behavior by 71.7%.

Conclusion: The results of this study help the Karimun Regency Government manage employee performance more effectively. It was found that intellectual intelligence does not directly affect performance, so the government needs to focus more on employee behavior and experience.

Limitations: This study is limited to Government Employees with Technical Group Work Agreements in the Regional Apparatus Organization of Karimun Regency. The variables studied include intellectual intelligence, work experience, and work behavior as independent variables, performance as a dependent variable, and work motivation as an intervening variable.

Contribution: Work experience increases motivation, which in turn contributes to performance, allowing the government to maximize work experience through developing employee motivation.

Keywords: *Intellectual Intelligence, Performance, Work Experience, Work Behavior, Work Motivation.*

How to Cite: Erisusanto, R., Satriawan, B., Khaddafi, M. (2025). Pengaruh IQ, Pengalaman, Perilaku & Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Karimun. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 6(1), 279-291.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia yang cerdas, kreatif, dan mampu beradaptasi diperlukan untuk pekerjaan di era globalisasi saat ini. Setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar mereka dapat mencapai tujuannya. Kecerdasan intelektual, perilaku kerja, dan pengalaman kerja sangat

memengaruhi kinerja karyawan. Mengurangi jarak antara realitas dan visi kinerja yang tinggi adalah salah satu tantangan manajemen. Dengan bantuan manajemen yang baik, karyawan biasa harus mampu mencapai hasil yang luar biasa (Alpahrasy, Nugroho, & Murni, 2021).

Meskipun kecerdasan intelektual (IQ) adalah salah satu komponen yang sangat penting dalam menentukan kinerja, namun kecerdasan intelektual (IQ) bukan satu-satunya ukuran yang menunjukkan kesuksesan. Pegawai dengan kecerdasan tinggi diharapkan dapat membantu mencapai tujuan organisasi dan menyelesaikan masalah. Mereka yang produktif memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai lingkungan kerja, yang sangat penting untuk keberlangsungan perusahaan. Pengalaman kerja juga berdampak besar pada kinerja. Pengalaman kerja membantu karyawan menyelesaikan masalah dengan lebih efisien karena mencerminkan kemampuan dan pengetahuan yang mereka peroleh dari pekerjaan sebelumnya. Karena kemampuan mereka untuk menghadapi tantangan di tempat kerja telah terasah selama bertahun-tahun, karyawan yang lebih lama biasanya melakukan pekerjaan dengan lebih baik (Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018).

Perilaku kerja juga memengaruhi kinerja karyawan. Perilaku ini menunjukkan bagaimana seseorang melihat pekerjaan mereka, baik dari pengalaman positif maupun negatif. Perilaku yang baik akan berdampak positif pada produktivitas karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Perilaku kerja yang baik akan membuat karyawan lebih bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan harapan organisasi.

Motivasi kerja adalah komponen penting lainnya yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi internal dapat berasal dari dalam diri seseorang, sementara motivasi eksternal berasal dari hal-hal yang terjadi di sekitar mereka, seperti atasan atau rekan kerja mereka. Pegawai yang memiliki motivasi yang baik akan lebih bersemangat dan bekerja lebih keras, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Motivasi, menurut teori Hasibuan, Nasution, and Simanjuntak (2022), mendorong seseorang untuk berperilaku dan bertindak sesuai dengan tujuan organisasi.

Kinerja individu tidak selalu sejalan dengan kinerja organisasi, yang sering terjadi di banyak organisasi. Hal ini terlihat dari tingginya predikat kinerja pegawai secara nasional, tetapi masih ada banyak keluhan tentang pelayanan publik yang buruk dan disiplin pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara hasil individu dan hasil organisasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, manajemen harus menyelaraskan kinerja individu dengan tujuan organisasi. Selain itu, ada beberapa karyawan yang terus melakukan perilaku yang tidak produktif, seperti datang terlambat, keluar-masuk di luar jam kerja, atau melakukan aktivitas yang tidak sesuai dengan tugas mereka, yang menghambat pekerjaan dan mengurangi kinerja organisasi. Sangat penting bagi perusahaan untuk terus memotivasi dan membina karyawan agar mereka dapat memaksimalkan potensi mereka (Ibrahim, 2018).

Secara umum, kecerdasan intelektual, pengalaman kerja, perilaku kerja, dan motivasi pegawai memengaruhi kinerja pegawai. Untuk mencapai keberhasilan yang berkelanjutan, organisasi harus dapat memanfaatkan potensi ini sebaik mungkin. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis melaksanakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, pengalaman kerja, dan perilaku kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Kelompok Jabatan Fungsional di Kabupaten Karimun

2. Tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis

2.1 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang mempengaruhi perilaku individu dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut beberapa ahli, motivasi terdiri dari sikap dan nilai yang mendorong individu untuk berusaha mencapai tujuan tertentu. Rivai (2016), mendefinisikan motivasi sebagai serangkaian sikap yang mempengaruhi pencapaian individu, sedangkan Sinatriya (2018) menekankan bahwa motivasi adalah proses yang mendorong individu untuk mengeluarkan usaha tinggi demi memenuhi kebutuhan mereka. Motivasi kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis: motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif muncul ketika pimpinan memberikan penghargaan kepada bawahan yang berprestasi, sedangkan motivasi negatif terjadi melalui hukuman bagi mereka yang tidak mencapai target. Penerapan kedua jenis motivasi ini harus dilakukan dengan hati-hati agar tidak berdampak buruk

pada kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, termasuk faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup kematangan pribadi, tingkat pendidikan, harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan, dan kepuasan kerja. Sementara itu, faktor eksternal meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, jaminan karir, status dan tanggung jawab, serta peraturan yang fleksibel. Maslow mengidentifikasi lima kebutuhan yang berpengaruh terhadap motivasi: kebutuhan fisiologis (gaji dan fasilitas), rasa aman (jaminan keamanan), sosial (afiliasi), harga diri (penghargaan), dan aktualisasi diri (pengembangan potensi). Indikator-indikator ini dapat digunakan untuk menilai motivasi kerja karyawan. Dengan memahami berbagai aspek motivasi ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan bagi karyawan (Ratmono, Rusmana, & Hasanah, 2023)

2.2 Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut beberapa ahli, kinerja mencakup kemampuan seseorang untuk mengoptimalkan potensinya dan menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan. Byars dan Rue menganggap kinerja sebagai hasil dari tugas yang diatur, sementara Withmore menekankan pada kemampuan individu dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan standar tertentu. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti lingkungan internal dan eksternal organisasi, kemampuan karyawan, dan dukungan organisasi. Untuk mengukur kinerja, diperlukan kriteria yang jelas dan terukur. Kinerja juga dipengaruhi oleh kemampuan, kejelasan peran, serta motivasi individu. Kriteria kinerja dapat dibagi menjadi tiga: berdasarkan sifat (karakteristik pribadi), perilaku (cara kerja), dan hasil (produktivitas). Beberapa indikator kinerja meliputi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama (Yuniarti et al., 2021). Ada beberapa metode untuk menilai kinerja, seperti skala penilaian grafik, peringkat alternasi, perbandingan berpasangan, dan distribusi paksa. Setiap metode memberikan gambaran tentang kinerja individu atau kelompok berdasarkan standar tertentu. Secara keseluruhan, kinerja berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, karena kinerja yang baik mencerminkan produktivitas dan efisiensi yang tinggi. Indikator-indikator seperti kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu adalah ukuran utama dalam menilai keberhasilan kinerja seseorang (Hermawan, Wulandari, Buana, & Sanjaya, 2021).

2.3 Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan intelektual adalah kemampuan individu untuk berpikir logis, menganalisis, dan memecahkan masalah berdasarkan pengalaman dan pengetahuan. Menurut Suryaningsih and Wahyudin (2019), kecerdasan intelektual melibatkan kemampuan seseorang dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan kehidupan individu, sosial, akademis, dan lainnya. Dwijayanti (2009) menjelaskan bahwa kecerdasan intelektual mencakup kemampuan seseorang untuk memperoleh pengetahuan dan menerapkannya dalam situasi nyata. Kecerdasan intelektual juga dipengaruhi oleh faktor genetik dan berperan dalam penyesuaian individu terhadap lingkungan yang dinamis. Kecerdasan intelektual dibagi atas, kemampuan adaptasi, kemampuan belajar, dan kemampuan abstraksi. Mahasiswa dengan kecerdasan intelektual tinggi mampu menghadapi berbagai situasi, belajar dengan cepat, dan memecahkan masalah secara efektif. Indikator kecerdasan intelektual mencakup keterampilan verbal, kecerdasan ruang, penguasaan matematika, dan kesadaran visual. (Wulandari, Susanti, & Harini, 2022), menambahkan dimensi lain seperti kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif dan deduktif, visualisasi spasial, dan daya ingat. Faktor-faktor kecerdasan seperti pemahaman verbal, kefasihan verbal, memori, dan kecepatan perseptual. Secara umum, kecerdasan intelektual adalah kemampuan mengolah informasi untuk menalar, berpikir abstrak, dan memecahkan masalah. Indikator yang digunakan untuk mengukur kecerdasan intelektual meliputi kecerdasan numerik, verbal, penalaran induktif dan deduktif, visualisasi spasial, serta daya ingat. Kecerdasan ini mendukung individu dalam menyelesaikan tugas secara logis dan analitis (Kehista, Fikri, & Faeni, 2024).

2.4 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja didefinisikan sebagai pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan yang telah dilakukannya selama jangka waktu tertentu. Seseorang dianggap berpengalaman

jika telah lama menjalani pekerjaannya dan memahami seluk-beluk pekerjaan tersebut. Saputra and Kamarzaman (2024), menambahkan bahwa pengalaman kerja diukur dari seberapa lama seseorang menempuh pekerjaan dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi pengembangan karir seseorang, di mana masa kerja yang lebih lama sering digunakan sebagai dasar dalam promosi jabatan. Basyit, Sutikno, and Dwiharto (2020), menekankan bahwa kualifikasi dalam penerimaan karyawan sering kali mencakup pendidikan, keterampilan, dan pengalaman. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman, semakin besar kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja mencakup latar belakang pendidikan, minat, sikap, dan keterampilan analisis serta teknik. Tiga indikator pengalaman kerja: lama waktu bekerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan, serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Pengalaman kerja membuat karyawan lebih siap menghadapi tantangan, bekerja dengan tenang, dan lebih cepat menanggapi masalah. Dewi (2021), menambahkan bahwa pengalaman kerja juga dipengaruhi oleh minat terhadap pekerjaan, pengetahuan, kepercayaan diri, dan keterampilan. Secara keseluruhan, pengalaman kerja adalah akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperoleh dari pengalaman langsung dalam pekerjaan. Indikator utamanya meliputi masa kerja, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta penguasaan teknis dalam melaksanakan pekerjaan (Nathania & Wijaya, 2024).

2.5 Perilaku Kerja

Perilaku kerja didefinisikan sebagai tindakan atau respons yang ditunjukkan seseorang dalam lingkungan kerjanya, yang dipengaruhi oleh latar belakang individu, lingkungan asal, dan interaksi sosialnya. Perilaku kerja adalah apa yang dikatakan atau dilakukan seseorang. Perilaku kerja mencerminkan bagaimana seseorang berperilaku dalam pekerjaan, yang dapat memengaruhi hasil kerja mereka. Perilaku kerja melibatkan kemampuan dan sikap kerja yang penting untuk setiap pekerjaan (Wijaya & Soeharto, 2021). Perilaku kerja mencakup interaksi seseorang dengan lingkungan, yang mempengaruhi kinerja organisasi. Faktor-faktor pembentuk perilaku kerja mencakup faktor genetik (sifat bawaan), lingkungan (keadaan rumah, sekolah, dan masyarakat), pendidikan (baik formal maupun non-formal), dan pengalaman hidup yang mempengaruhi sikap individu dalam bekerja (Gratia, 2021). Indikator perilaku kerja meliputi hubungan sosial yang baik, keahlian yang sesuai, motivasi kerja, dan rasa percaya diri. Selain itu indikator lain seperti semangat kerja, inisiatif, keterlibatan, dan pengendalian diri. Perilaku kerja yang baik memungkinkan seseorang beradaptasi dengan lingkungan kerja, menunjukkan kualitas kerja, dan mengendalikan emosi. Secara keseluruhan, perilaku kerja adalah tindakan yang dibawa individu dari latar belakang asalnya yang memengaruhi kinerja di tempat kerja. Indikator yang digunakan meliputi interaksi sosial, kualitas pekerjaan, kebiasaan kerja, dan kemampuan mengendalikan diri (Sidik & Safitri, 2020).

2.6 Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir tentang hubungan kecerdasan intelektual, pengalaman, perilaku, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menggambarkan bagaimana elemen-elemen tersebut saling mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja individu di tempat kerja.

2.7 Kecerdasan Intelektual dan Kinerja Pegawai

Kecerdasan intelektual adalah dasar yang mempengaruhi kemampuan kognitif dan berpikir kritis seseorang, yang berhubungan langsung dengan kinerja pegawai. Pendidikan formal meningkatkan kecerdasan intelektual, yang pada gilirannya memperbaiki kinerja kerja pegawai. Kecerdasan intelektual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian internasional oleh Lee and Kusumah (2020), juga menemukan hasil serupa, menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas kinerja di berbagai lingkungan kerja.

2.8 Pengalaman Kerja dan Kinerja Pegawai

Pengalaman kerja memainkan peran penting dalam menentukan kinerja pegawai. Semakin lama seseorang bekerja, semakin besar pemahaman mereka tentang tugas dan masalah yang mungkin muncul, yang pada akhirnya mempercepat proses adaptasi dan penyelesaian tugas. Pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan dan langsung terhadap kinerja pegawai. Pegawai berpengalaman

cenderung lebih efisien dan mampu memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi karena pemahaman mendalam mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan (Lee & Kusumah, 2020).

2.9 Perilaku Kerja dan Kinerja Pegawai

Perilaku kerja yang positif sangat berpengaruh pada kinerja pegawai. Perilaku kerja mencakup motivasi, kebiasaan, dan budaya kerja yang konsisten. Sikap dan tindakan pegawai dalam melaksanakan tugasnya mencerminkan perilaku kerja mereka, yang berdampak langsung pada produktivitas. Studi oleh (Bayu, 2021), menunjukkan bahwa perilaku kerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, membentuk perilaku kerja yang positif dan konsisten penting untuk mencapai tujuan organisasi.

2.10 Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai. Motivasi ini bisa dipicu oleh kebutuhan ekonomi, kebutuhan non-ekonomi, atau dorongan untuk mencapai tujuan tertentu. Pegawai yang termotivasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi.

2.11 Kecerdasan Intelektual dan Motivasi Kerja

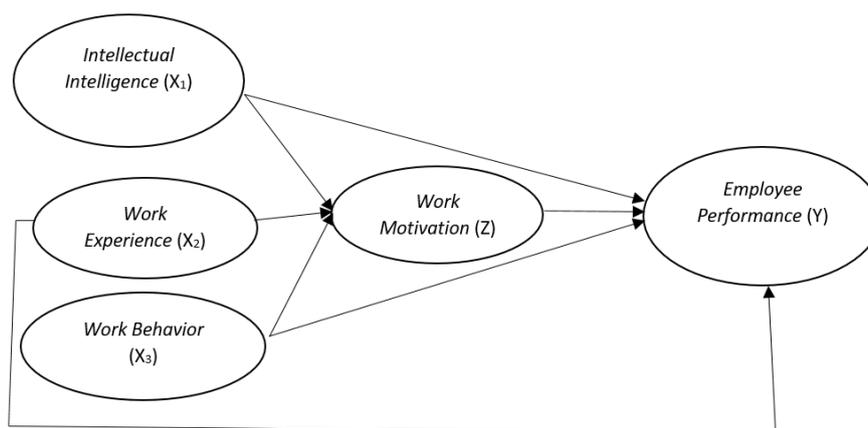
Kecerdasan intelektual juga berhubungan dengan motivasi kerja. Individu dengan tingkat kecerdasan yang lebih tinggi cenderung lebih termotivasi dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. Penelitian Sari and Baihaqi (2024), menyatakan bahwa kecerdasan intelektual memengaruhi motivasi kerja, meskipun dampaknya tidak selalu signifikan.

2.12 Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja

Pengalaman kerja berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja karena pegawai yang berpengalaman lebih memahami tujuan organisasi dan memiliki keterampilan yang lebih baik. Studi oleh Tupti, Simarmata, and Arif (2022), menunjukkan bahwa pengalaman kerja memengaruhi motivasi karena pegawai yang lebih berpengalaman cenderung lebih termotivasi untuk mencapai hasil optimal.

2.13 Perilaku Kerja dan Motivasi Kerja

Perilaku kerja juga memengaruhi motivasi pegawai. Sikap dan persepsi individu terhadap pekerjaan mereka berperan dalam menentukan motivasi. Penelitian oleh Kusumawati, Fauzi, and Amini (2022) mengungkapkan bahwa perilaku individu memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja, di mana perilaku positif mendorong motivasi yang lebih tinggi.



Gambar 1. Model Hubungan Antar Variabel
Sumber: Penulis (2024)

Berdasarkan kerangka pemikiran, hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan intelektual mempengaruhi kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Kelompok Teknis Tahun 2023.

2. Pengalaman kerja mempengaruhi kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Kelompok Teknis Tahun 2023.
3. Perilaku kerja mempengaruhi kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Kelompok Teknis Tahun 2023.
4. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Kelompok Teknis Tahun 2023.
5. Kecerdasan intelektual mempengaruhi motivasi kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Kelompok Teknis Tahun 2023.
6. Pengalaman kerja mempengaruhi motivasi kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Kelompok Teknis Tahun 2023.
7. Perilaku kerja mempengaruhi motivasi kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Kelompok Teknis Tahun 2023.
8. Kecerdasan intelektual mempengaruhi kinerja melalui motivasi kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Kelompok Teknis Tahun 2023.
9. Pengalaman kerja mempengaruhi kinerja melalui motivasi kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Kelompok Teknis Tahun 2023.
10. Perilaku kerja mempengaruhi kinerja melalui motivasi kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Kelompok Teknis Tahun 2023.

2.14 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu pada tabel 1 dibawah ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk pendidikan, pengalaman kerja, kecerdasan intelektual, dan motivasi kerja. Pengalaman kerja dan motivasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di berbagai lembaga, seperti di kantor Camat Bilah Hilir dan Kantor Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang. Di beberapa lokasi, seperti BLUD RSUD Cilacap, motivasi dipengaruhi oleh penempatan kerja dan pengalaman kerja.

Pengalaman kerja umumnya berdampak signifikan terhadap kinerja, seperti di Dinas Pendidikan Kota Padang dan Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. Namun, ada pengecualian, seperti di wilayah utara Jakarta, di mana pengalaman kerja tidak berdampak positif pada kinerja karyawan, meskipun tetap mempengaruhi motivasi mereka. Motivasi kerja sendiri selalu berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di berbagai instansi.

Kecerdasan intelektual juga memainkan peran dalam memengaruhi kinerja, seperti yang terlihat di Balai Diklat Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah I Medan, meskipun efeknya bersifat parsial dibandingkan faktor lain.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Wayan Gede Endra Bratha dan Hapzi Ali (2023)	Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: - Pendidikan, pengalaman kerja, dan kecerdasan intelektual memengaruhi kinerja karyawan.
2.	Jumawan (2021)	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Dan Tunjangan Kinerja Sebagai Variabel Intervening	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: - Kinerja pegawai dipengaruhi secara langsung dan signifikan oleh pengalaman kerja dan tingkat pendidikan pegawai.
3.	Sri Asfirawati Halik (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: - Dalam Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto, terdapat korelasi positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, korelasi positif namun tidak signifikan antara pendidikan dan kinerja karyawan dan

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
4.	Yudi Agus Setiawan (2023)	Dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di BLUD RSUD Cilacap	korelasi positif dan signifikan antara pengalaman kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: - Motivasi untuk bekerja di BLUD RSUD Cilacap dipengaruhi oleh penempatan kerja dan pengalaman kerja.
5.	Susilawati, Junita Lubis dan Siti Lam'ah Nasution (2023)	Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Bilah Hilir	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: - Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai kantor Camat Bilah Hilir. - Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai kantor Camat Bilah Hilir.
6.	Nicholas Tan dan M. Tony Nawawi (2021)	Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Kompetensi, Dan Pengalaman Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Jakarta Utara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: - - Pengalaman kerja tidak berdampak positif pada kinerja karyawan di utara Jakarta. - Pengalaman kerja berdampak positif pada motivasi karyawan di utara Jakarta. - Kinerja karyawan tidak berdampak positif pada motivasi karyawan di utara Jakarta.
7.	Nur'eni.A, Mashur Razak dan Sudirman Dandu (2022)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: - Pengalaman kerja dan motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang. Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang juga berdampak positif dan signifikan.
8.	Abdul Rahman Safiih dan Ade Faisal (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Badan Pengelola Keuangan Haji Jakarta Selatan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: - - Motivasi kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja pekerja.
9.	Yuliarman Mahmuddin (2021)	Pengaruh Pengalaman, Komitmen, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Padang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: - Terdapat pengaruh Positif dan signifikan Pengalaman terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan kota Padang. - Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan kota Padang.
10.	Randuk Efendi Siregar, Yohana Kartika, Yuslia Daulay dan Rijon Hamonangan (2021)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: - Pegawai di Balai Diklat Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah I Medan secara parsial dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual.

2.15 Aspek kebaruan

Aspek kebaruan dalam penelitian ini terletak pada kombinasi dan variasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di berbagai konteks organisasi, dengan temuan yang lebih spesifik untuk setiap lokasi dan instansi. Meskipun banyak penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa pendidikan, pengalaman kerja, dan kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian ini memberikan pembaruan melalui beberapa temuan:

Variasi Pengaruh Berdasarkan Lokasi: Penelitian sebelumnya cenderung menunjukkan hasil yang seragam bahwa pengalaman kerja selalu berdampak positif pada kinerja. Namun, penelitian ini mengungkapkan bahwa di wilayah tertentu, seperti utara Jakarta, pengalaman kerja tidak selalu berdampak positif terhadap kinerja, meskipun tetap berpengaruh pada motivasi. Ini menunjukkan bahwa konteks geografis dan mungkin juga budaya kerja dapat memoderasi hubungan antara pengalaman dan kinerja.

Pengaruh Spesifik pada Motivasi Kerja: Penelitian ini juga memperkuat pentingnya motivasi kerja sebagai faktor yang signifikan dalam meningkatkan kinerja, khususnya di berbagai instansi pemerintah dan lembaga pendidikan. Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja lebih terperinci, menunjukkan bahwa penempatan kerja dan pengalaman dapat memengaruhi motivasi secara berbeda di berbagai tempat.

Penekanan pada Konteks Instansi Pemerintah: Banyak penelitian sebelumnya menekankan sektor swasta atau bisnis umum, sementara penelitian ini memberikan data yang lebih spesifik pada instansi pemerintah dan lembaga pendidikan, seperti Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto, BLUD RSUD Cilacap, dan Dinas Pendidikan Kota Padang. Hal ini memperlihatkan aspek kebaruan dalam konteks penelitian terkait kinerja aparatur sipil negara (ASN).

Kombinasi Faktor yang Lebih Kompleks: Penelitian ini menawarkan gambaran yang lebih mendalam dengan menggabungkan beberapa faktor seperti kecerdasan intelektual, motivasi kerja, pengalaman, dan pendidikan dalam satu analisis yang lebih menyeluruh. Ini memberikan wawasan lebih kaya tentang bagaimana faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi kinerja, yang jarang terlihat dalam penelitian terdahulu yang fokus pada variabel-variabel tersebut secara terpisah.

3. Metodologi penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif untuk menyelesaikan masalah secara sistematis, memberikan gambaran detail masalah tanpa generalisasi, dan menguji teori dengan data statistik. Jenis data yang digunakan meliputi data primer dari angket pegawai teknis di Kabupaten Karimun tahun 2023, serta data sekunder dari dokumentasi terkait. Data dikumpulkan dengan angket dan dianalisis menggunakan software SMART PLS untuk menilai hubungan antar variabel. Populasi penelitian mencakup 193 pegawai, dengan sampel 131 orang yang dipilih melalui stratified random sampling. Analisis data menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan profil responden dan rata-rata jawaban dengan skala Likert, serta uji validitas (convergent dan discriminant validity) dan reliabilitas (composite reliability dan Cronbach's Alpha). Model struktural dievaluasi melalui R-square dan Q-square, dan uji pengaruh dilakukan dengan metode bootstrapping menggunakan SmartPLS. Pemilihan metode stratified random sampling dan Kabupaten Karimun sebagai lokasi penelitian memiliki alasan yang kuat untuk memastikan validitas dan relevansi hasil penelitian.

3.1 Pemilihan Metode Stratified Random Sampling

Metode stratified random sampling digunakan karena penelitian ini melibatkan populasi pegawai pemerintah dengan karakteristik yang beragam di Kabupaten Karimun. Dengan stratifikasi, populasi dapat dibagi ke dalam subkelompok (strata) berdasarkan kategori seperti jenis jabatan, tingkat pendidikan, atau dinas tempat bekerja. Ini memastikan bahwa setiap subkelompok terwakili secara proporsional dalam sampel, sehingga hasil penelitian mencerminkan kondisi yang sebenarnya pada keseluruhan populasi. Teknik ini tidak hanya meningkatkan akurasi hasil tetapi juga memungkinkan perbandingan hasil antar subkelompok.

3.2 Pemilihan Kabupaten Karimun sebagai Lokasi Penelitian

Kabupaten Karimun dipilih karena memiliki karakteristik unik sebagai wilayah yang mengalami perkembangan signifikan dalam sektor administrasi dan pelayanan publik, yang melibatkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di berbagai dinas dan organisasi perangkat daerah. Melalui penelitian di Kabupaten Karimun, hasil yang didapatkan diharapkan memberikan pemahaman tentang efektivitas kinerja dan motivasi pegawai dalam konteks wilayah yang berkembang, serta mampu menjadi contoh yang aplikatif bagi wilayah serupa lainnya

Tabel 2. Jumlah sampel penelitian

No	Dinas/OPD	Jumlah Populasi	Analisis Proporsional	Jumlah Sampel
1	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	15	67,35% x 15	10
2	Sekretariat Daerah	30	67,35% x 30	21
3	Baperlitbang	22	67,35% x 22	15
4	Dinas Pendidikan	22	67,35% x 22	15
5	Dinas Sosial	9	67,35% x 9	6
6	Dinas Perhubungan	6	67,35% x 6	4
7	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	6	67,35% x 6	4
8	Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah	13	67,35% x 13	9
9	Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM	21	67,35% x 21	14
10	Badan Pendapatan Daerah	13	67,35% x 13	9
11	Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik Dan Persandian	15	67,35% x 15	10
12	Dinas Kepemudaan dan Olahraga	21	67,35% x 21	14
Jumlah		193		131

Sumber: Data primer

4. Hasil dan pembahasan

Semua variabel kecerdasan intelektual, pengalaman kerja, perilaku kerja, kinerja, dan motivasi kerja memiliki nilai minimum 15 dan maksimum 75 dalam data dari 131 sampel. Nilai mean masing-masing variabel lebih besar dari standar deviasi, menunjukkan bahwa ada sedikit penyimpangan dan nilai tersebar secara merata.

Tabel 3. Analisis Deskriptif Variabel

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KI	131	15	75	63,16	9,817
PENGGK	131	15	75	60,48	8,191
PERK	131	15	75	62,11	9,167
KIN	131	15	75	62,78	8,667
MK	131	15	75	61,53	8,538
Valid N (listwise)	131				

Sumber: Data primer

Tabel 4. Hasil Uji Pengaruh Total

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kecerdasan Intelektual (X1) → Kinerja (Y)	0,029	0,045	0,079	0,373	0,710

Pengalaman Kerja (X2) → Kinerja (Y)	0,272	0,260	0,108	2,514	0,012
Perilaku Kerja (X3) → Kinerja (Y)	0,657	0,647	0,099	6,621	0,000
Kecerdasan Intelektual (X1) → Motivasi Kerja (Z)	0,057	0,093	0,126	0,457	0,648
Pengalaman Kerja (X2) → Motivasi Kerja (Z)	0,526	0,497	0,146	3,601	0,000
Perilaku Kerja (X3) → Motivasi Kerja (Z)	0,301	0,280	0,142	2,117	0,035
Motivasi Kerja (Z) → Kinerja (Y)	0,420	0,416	0,078	5,356	0,000

Sumber: Data primer

1. Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja (Hipotesis 1)
Penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, dengan t hitung $< t$ tabel ($0,093 < 1,97$) dan P values $> 0,05$ ($0,926 > 0,05$). Hal ini menyiratkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan adanya pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai ditolak.
2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja (Hipotesis 2)
Pengalaman kerja juga tidak menunjukkan pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, dengan t hitung $< t$ tabel ($0,567 < 1,97$) dan P values $> 0,05$ ($0,571 > 0,05$). Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja ditolak.
3. Pengaruh Perilaku Kerja terhadap Kinerja (Hipotesis 3)
Perilaku kerja terbukti mempengaruhi kinerja secara signifikan, dengan t hitung $> t$ tabel ($6,919 > 1,97$) dan P values $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hipotesis ketiga diterima, mengindikasikan bahwa peningkatan perilaku kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.
4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja (Hipotesis 4)
Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan t hitung $> t$ tabel ($5,356 > 1,97$) dan P values $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hipotesis keempat diterima, menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja berhubungan dengan peningkatan kinerja.
5. Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Motivasi Kerja (Hipotesis 5)
Tidak terdapat pengaruh langsung kecerdasan intelektual terhadap motivasi kerja, dengan t hitung $< t$ tabel ($0,457 < 1,97$) dan P values $> 0,05$ ($0,648 > 0,05$). Hipotesis kelima ditolak, menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual tidak mempengaruhi motivasi kerja secara signifikan, berbeda dengan beberapa studi yang menunjukkan pengaruh tersebut.
6. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Motivasi Kerja (Hipotesis 6)
Pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja, dengan t hitung $> t$ tabel ($3,601 > 1,97$) dan P values $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hipotesis keenam diterima, mengindikasikan bahwa pengalaman kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja.
7. Pengaruh Perilaku Kerja terhadap Motivasi Kerja (Hipotesis 7)
Perilaku kerja terbukti mempengaruhi motivasi kerja secara positif, dengan t hitung $> t$ tabel ($2,117 > 1,97$) dan P values $< 0,05$ ($0,035 < 0,05$). Hipotesis ketujuh diterima, menunjukkan bahwa perilaku kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang menunjukkan hubungan positif antara perilaku kerja dan motivasi kerja.
8. Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja (Hipotesis 8)
Kecerdasan intelektual tidak mempengaruhi kinerja melalui motivasi kerja, dengan P values $> 0,05$ ($0,651 > 0,05$). Hipotesis kedelapan ditolak, menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat memoderasi pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja. Temuan ini sejalan dengan studi yang

menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memoderasi hubungan antara kecerdasan intelektual dan kinerja.

9. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja (Hipotesis 9)

Pengalaman kerja mempengaruhi kinerja melalui motivasi kerja, dengan P values $< 0,05$ ($0,009 < 0,05$). Hipotesis kesembilan diterima, menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang tinggi, bila didukung dengan motivasi, dapat meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini konsisten dengan studi yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memoderasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja.

10. Pengaruh Perilaku Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja (Hipotesis 10)

Perilaku kerja mempengaruhi kinerja melalui motivasi kerja, dengan P values $< 0,05$ ($0,025 < 0,05$). Hipotesis kesepuluh diterima, menunjukkan bahwa perilaku kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja melalui peningkatan motivasi kerja. Temuan ini mendukung penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memoderasi hubungan antara perilaku kerja dan kinerja.

5. Kesimpulan

Pengaruh kecerdasan intelektual, pengalaman kerja, dan perilaku kerja terhadap kinerja pegawai melalui mediasi motivasi kerja di Pemerintah Kabupaten Karimun. Hasil analisis SEM dengan PLS menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan kecerdasan intelektual tidak secara langsung mempengaruhi kinerja; namun, perilaku kerja dan motivasi kerja berkontribusi positif. Kecerdasan intelektual tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, sementara pengalaman kerja dan perilaku kerja memiliki dampak positif pada motivasi. Motivasi kerja, pada gilirannya, meningkatkan kinerja. Penelitian ini menegaskan pentingnya motivasi dan perilaku kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kontribusi penelitian ini mencakup beberapa aspek penting yang dapat berpengaruh langsung pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di sektor publik, khususnya di Kabupaten Karimun, dan dapat diterapkan pada organisasi serupa lainnya. Berikut adalah kontribusi utama dari penelitian ini:

Penelitian ini mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh faktor-faktor seperti kecerdasan intelektual, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Hasil ini berkontribusi dalam menyediakan data empiris yang dapat digunakan oleh pemerintah daerah untuk merumuskan kebijakan peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian dengan menggunakan stratified random sampling, penelitian ini berhasil menunjukkan hasil yang lebih representatif mengenai kondisi pegawai di berbagai dinas. Ini dapat membantu para pemangku kebijakan dan manajer SDM memahami keunikan dan kebutuhan khusus di setiap subkelompok (misalnya, perbedaan antar jabatan dan tingkat pendidikan), sehingga dapat menentukan pendekatan pengembangan SDM yang lebih efektif.

Hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh motivasi, pengalaman, dan kecerdasan intelektual pada kinerja pegawai memberikan arahan untuk memperbaiki sistem penempatan kerja yang disesuaikan dengan keahlian dan pengalaman pegawai. Ini penting dalam mewujudkan birokrasi yang efektif di tingkat daerah, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Limitasi dan studi lanjutan

Penelitian ini dibatasi pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Kelompok Teknis di Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Karimun, dengan kecerdasan intelektual, pengalaman kerja, dan perilaku kerja sebagai variabel independen; kinerja sebagai variabel dependen; serta motivasi kerja sebagai variabel intervening. Sampel penelitian berjumlah 131 orang dan diperoleh melalui metode stratified random sampling, namun tetap memiliki keterbatasan dalam merepresentasikan seluruh populasi pegawai di semua dinas. Data dikumpulkan hanya melalui angket, yang berisiko mengandung bias jika responden tidak jujur atau salah memahami pertanyaan, serta membatasi kedalaman analisis. Selain itu, penelitian ini tidak mempertimbangkan faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepuasan kerja, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja, sehingga mengurangi pemahaman yang menyeluruh. Hasil penelitian juga bersifat kontekstual dan mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke daerah lain yang memiliki kondisi sosial, ekonomi, dan budaya berbeda. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya memasukkan variabel tambahan seperti kepuasan kerja, dukungan

manajerial, dan iklim organisasi, serta menggunakan pendekatan kualitatif seperti wawancara atau diskusi kelompok untuk memperkaya hasil kuantitatif. Studi di lokasi yang berbeda dan penelitian longitudinal juga direkomendasikan guna memahami dinamika kinerja pegawai secara lebih mendalam dan berkelanjutan.

Ucapan terima kasih

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada para responden dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, namun telah memberikan dukungan, bantuan, informasi, dan bimbingan yang sangat berharga sehingga penyusunan jurnal ini dapat terselesaikan dengan baik.

Referensi

- Alpahrasny, R., Nugroho, S., & Murni, T. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Sikap Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Karyawan Pt Toyota Agung Automall Bengkulu. *Student Journal of Business and Management*, 4(1), 136-158.
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Inspirasi bisnis dan manajemen*, 2(1), 91.
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ema*, 5(1), 12-20. doi:<https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v3i3.33058>
- Bayu, A. H. (2021). *Pengaruh Keterampilan Kerja, Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bea Cukai Yogyakarta*. Universitas Widya Dharma Klaten.
- Dewi, I. G. A. A. (2021). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Catur Yoga Mas Denpasar*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Gratia, H. S. (2021). Pengaruh faktor pendidikan terhadap kinerja karyawan dengan pengalaman kerja sebagai moderasi: studi pada pt. isa kabupaten barito timur. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, 2(3). doi:<https://doi.org/10.52300/jmsso.v2i3.3634>
- Hasibuan, R. D., Nasution, N. L., & Simanjuntak, D. (2022). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu. *JOEL: Journal of Educational and Language Research*, 1(12), 2153-2166.
- Hermawan, A., Wulandari, A., Buana, A. M., & Sanjaya, V. (2021). Pengaruh kompetensi, Insentif Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lampung (The influence of competence, incentives and work experience on employee performance in Lampung). *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, 1(1), 80.
- Ibrahim, M. A. (2018). Pengaruh Kepribadian Terhadap Prilaku Tidak Produktif Dalam Kalangan Pegawai Pemerintahan: Influence Of Personality Towards Counterproductive Work Behavior Among Government Servants. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 1(1), 34-44.
- Kehista, A. P., Fikri, A. W. N., & Faeni, D. P. (2024). Pengaruh Konsep Green Human Resources Management, Kepemimpinan Transformasional, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi yang Dimediasi Praktik Implementasi Green Human Resources Management PT XX. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, 5(2), 255-268. doi:<http://dx.doi.org/10.35912/simo.v5i2.3459>
- Kusumawati, I., Fauzi, A., & Amini, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era New Normal Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sumbawa). *Jurnal Ekonomi manajemen sistem informasi*, 3(5), 540-552. doi:<https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i5>
- Lee, C.-W., & Kusumah, A. (2020). Analysis of the influence of the emotional, intellectual and spiritual intelligence on employee performance with work motivation as a moderating variable. *Management and Economics Review*, 5(1), 51-67. doi:<http://dx.doi.org/10.24818/mer/2020.06-05>
- Nathania, J. A., & Wijaya, S. (2024). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Retensi Karyawan pada Store Maxx Coffee Tangerang. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, 5(1), 43-54. doi:<https://doi.org/10.35912/simo.v5i1.3027>

- Ratmono, A. J., Rusmana, O., & Hasanah, U. (2023). Tinjauan terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa: Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Partisipasi Masyarakat, dan Pengawasan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 4(4), 273-286. doi:<https://doi.org/10.35912/jakman.v4i4.2315>
- Rivai, V. (2016). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan.
- Saputra, A., & Kamarzaman, K. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja, Masa Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mustika Agung Sawit Sejahtera 2 Kabupaten Rokan Hilir. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(1), 848-862. doi:<https://doi.org/10.37385/msej.v3i4.867>
- Sari, V. P., & Baihaqi, B. (2024). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kecurangan Akuntansi (Survei Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Kota Bengkulu). *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 8(1).
- Sidik, J., & Safitri, D. (2020). Motivasi kerja memoderasi pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 1(3), 195-212. doi:<http://dx.doi.org/10.35912/jakman.v1i3.35>
- Sinatrriya, F. I. (2018). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Regulasi Diri Terhadap Minat Berwirausaha Pada Unit Kegiatan Mahasiswa Students Entrepreneur Community. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(4).
- Suryaningsih, D., & Wahyudin, A. (2019). Pengaruh tiga dimensi kecerdasan dan locus of control terhadap perilaku. *Economic Education Analysis Journal*, 8(3), 967-982. doi:10.15294/eeaj.v8i3.35726
- Tupti, Z., Simarmata, K. S., & Arif, M. (2022). Faktor-Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2), 161-176. doi:<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Wijaya, P., & Soeharto, T. (2021). Kontribusi work life balance terhadap work engagement karyawan. *Psikostudia Jurnal Psikologi*, 10(3), 266-272. doi:<https://search.crossref.org/?q=psikostudia>
- Wulandari, S., Susanti, E., & Harini, S. (2022). Penalaran Visuospatial Siswa Kategori Intelligence Quotient (IQ) Superior. *Jurnal Tadris Matematika*, 4(2), 263-274. doi:<http://dx.doi.org/10.21274/jtm.2021.4.2.263-274>
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., . . . Bambang, B. (2021). Kinerja karyawan (Tinjauan teori dan praktis).