

Pengaruh Kreativitas, Integritas, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOLPP) Kabupaten Labuhanbatu Selatan

Melisa Harahap¹, Yuniman Zebua², Bhakti Helvi Rambe³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu, Rantauparapat, Indonesia^{1,2,3}

melisaharahap3@gmail.com¹, oinitehezeb@gmail.com², bhaktihelvirambe@gmail.com³

*Corresponding Author

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kreativitas, integritas, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada dinas satuan polisi pamong praja (satpolpp) kabupaten labuhanbatu selatan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai dinas satuan polisi pamong praja (satpolpp) kabupaten labuhanbatu selatan sebanyak 53 orang. Sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh dengan menarik seluruh populasi yang ada untuk dijadikan sebagai sampel penelitian dengan jumlah sebanyak 53 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, studi dokumentasi dan kuesioner. Metode analisis penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan program spss. Hasil penelitian membuktikan bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas satuan polisi pamong praja (satpolpp) kabupaten labuhanbatu selatan. Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas satuan polisi pamong praja (satpolpp) kabupaten labuhanbatu selatan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas satuan polisi pamong praja (satpolpp) kabupaten labuhanbatu selatan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas satuan polisi pamong praja (satpolpp) kabupaten labuhanbatu selatan. Kreativitas, integritas, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas satuan polisi pamong praja (satpolpp) kabupaten labuhanbatu selatan. Koefisien determinasi sebesar 0,824 artinya kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel kreativitas (x1), integritas (x2), motivasi (x3) dan kompensasi (x4) sebesar 77,6%, sedangkan sisanya sebesar 22,4% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Mangkunegara, 2016). Berkaitan dengan hal tersebut, karyawan merupakan sumber daya penting yang wajib perusahaan jaga. Setiap perusahaan selalu mengharapkan mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai perusahaannya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Menurut Shields yang dikutip oleh Bose, (2018), kinerja pegawai adalah kemampuan seseorang pegawai dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang dimilikinya. Ivancevich dan Konopaske (2013), menyatakan bahwa indikator pengukuran kinerja pegawai, yaitu: 1) kuantitas pekerjaan adalah jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan oleh pegawai dalam bekerja di periode tertentu. 2) kualitas kerja berkaitan dengan ketelitian, kerapian, dan ketelitian kerja karyawan, 3) personal quality yang berhubungan

dengan kepribadian, penampilan, keramahan, kepemimpinan, dan integritas 4) kerjasama adalah kesediaan dan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan sejawat dalam melaksanakan suatu tugas untuk mencapai tujuan bersama dan 5) inisiatif berkaitan dengan inisiatif yang dilakukan oleh pegawai dalam melakukan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut Munandar (2012), kreativitas atau berfikir kreatif adalah kemampuan untuk melihat berbagai kemungkinan penyelesaian suatu masalah, merupakan bentuk pemikiran yang sampai saat ini masih kurang mendapat perhatian. Seperti penerimaan pengetahuan, ingatan, dan penalaran (berfikir logis). Kreativitas yaitu suatu kegiatan menjadikan suatu yang terbaru ataupun menyempurnakan suatu untuk menjadi hal terbaru dalam segala kegiatan manusia. Menurut Asrori (2013) bahwa "Kreativitas adalah kemampuan dalam membuat suatu hal terbaru. Suatu terbaru di sini tak memiliki arti perlu terbaru, namun bisa untuk campuran pada unsur yang telah muncul sebelumnya". Pendapat tersebut menjelaskan bahwasanya kreativitas yaitu kemampuan individu untuk memperoleh suatu hal terbaru. Menurut Guntur (2012) bahwa : "ciri kreativitas bisa dibedakan ke dalam ciri kognitif serta non kognitif". Ciri-ciri kognitif sesuai pada 4 ciri berpikir kreatif, yakni: orisinalitas, fleksibel, elaborasi serta kelancaran.

Integritas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2016) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor psikologis individu yaitu individu yang memiliki integritas tinggi antara fungsi jasmani dan rohaninya. Integritas merupakan prinsip dimana auditor internal harus menjunjung tinggi kebenaran dengan menunjukkan kejujuran, serta kepatuhan terhadap hukum dan regulasi (Tedi Rustendi, 2017). Adapun untuk mengukur integritas seseorang dapat dinilai dari beberapa indikator. Sukarna (2011) mengemukakan integritas dapat dinilai dari beberapa indikator, yaitu 1) menunjukkan kejujuran, 2) memenuhi komitmen, 3) konsisten dalam berperilaku.

Robbins & Judge, (2017) mengemukakan bahwa "motivasi (motivation) merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan", Sedamaryanti (2016) mengatakan bahwa "motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual". Afandi (2018) Motivasi adalah Keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Afandi (2018) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut: 1. Balas jasa, 2. Kondisi kerja, 3. Fasilitas kerja, 4. Prestasi kerja, 5. Pengakuan dari atasan.

Menurut Akbar, et al., (2021) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Selanjutnya menurut Sutrisno (2017) "kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM)". Menurut Afandi (2018) mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi diantaranya: 1. Upah dan Gaji Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan. 2. Insentif Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. 3. Tunjangan Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan

kepegawaian. 4. Fasilitas Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Fenomena kreativitas adalah masih ada beberapa pegawai yang belum dapat menimbulkan ide kreatif dalam diri untuk menyelesaikan tugas. Fenomena integritas ialah ada beberapa pegawai yang belum mampu menyelesaikan tugas atau bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya. Fenomena motivasi yaitu perusahaan dan pimpinan masih kurang memberikan dukungan atau motivasi dalam mencapai target. Fenomena kompensasi adalah perusahaan masih belum merata dalam memberikan bonus atau insentif pada pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOLPP) Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

METODE

Penelitian ini di lakukan pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOLPP) Kabupaten Labuhanbatu Selatan, dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2015), sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai dari Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOLPP) Kabupaten Labuhanbatu Selatan yang berjumlah 53 orang. Penarikan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dengan menarik seluruh populasi yang ada untuk dijadikan sebagai sampel penelitian. Data pada penelitian ini di kumpulkan dengan cara wawancara, observasi, serta penyebaran kuesioner secara langsung yang diberikan kepada seluruh pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOLPP) Kabupaten Labuhanbatu Selatan, yang kemudian di uji melalui beberapa teknik analisis seperti berikut: 1) Uji asumsi klasik, pada uji asumsi klasik di lakukan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas; 2) Uji regresi linear berdanda, dengan menggunakan persamaan linier : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$ dengan keterangan sebagai berikut : Y = Kinerja Pegawai; a = konstanta; b_1, b_2, b_3, b_4 = koefisien dari masing-masing variabel, X_1 = Kreativitas, X_2 = Integritas, X_3 = Motivasi, X_4 = Kompensasi; 3) Uji hipotesis, terdiri dari uji t (parsial) yang digunakan untuk menganalisis pengaruh parsial antara variabel independen dan variabel dependen, dan uji F (simultan) yang digunakan untuk menganalisis pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. 4) Koefisien determinasi, digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Untuk memudahkan proses penelitian, *Software IBM SPSS* digunakan sebagai alat analisis dalam mengolah data pada penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dari variabel penelitian memiliki kriteria signifikan $> 0,5$. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan kepada 53 sampel yang dilaksanakan pada responden. Ghazali (2018) menyatakan uji validitas digunakan sebagai pengukur sebuah kuesioner layak dinyatakan valid atau tidak. Data yang valid merupakan data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan/Pertanyaan	Correlation Pearson	Pengukuran Nilai	Status
Kreativitas	P1	0,623	0,5	Valid

(X ₁)	P2	0,635	0,5	Valid
	P3	0,724	0,5	Valid
	P4	0,731	0,5	Valid
Integritas (X ₂)	P5	0,649	0,5	Valid
	P6	0,746	0,5	Valid
	P7	0,752	0,5	Valid
Motivasi (X ₃)	P8	0,654	0,5	Valid
	P9	0,766	0,5	Valid
	P10	0,662	0,5	Valid
	P11	0,824	0,5	Valid
Kompensasi (X ₄)	P12	0,773	0,5	Valid
	P13	0,782	0,5	Valid
	P14	0,832	0,5	Valid
	P15	0,798	0,5	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	P16	0,769	0,5	Valid
	P17	0,844	0,5	Valid
	P18	0,856	0,5	Valid
	P19	0,864	0,5	Valid
	P20	0,873	0,5	Valid
	P21	0,884	0,5	Valid

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Sugiyono (2015) mengemukakan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui hasil tetap pengukuran konsisten apabila dilakukan pengukuran alat ukur yang sama, sebuah indikator dalam kuesioner dapat diterima apabila koefisien alpha memiliki nilai > 0,6.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach Alpha (CA)	Status
Kreativitas	0,886	Reliabel
Integritas	0,875	Reliabel
Motivasi	0,869	Reliabel
Kompensasi	0,891	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,897	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Tabel 1 dan Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid dan reliabel. Pengujian berikutnya menggunakan uji asumsi klasik dengan normalitas. Uji normalitas penelitian ini dimuat pada tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test:

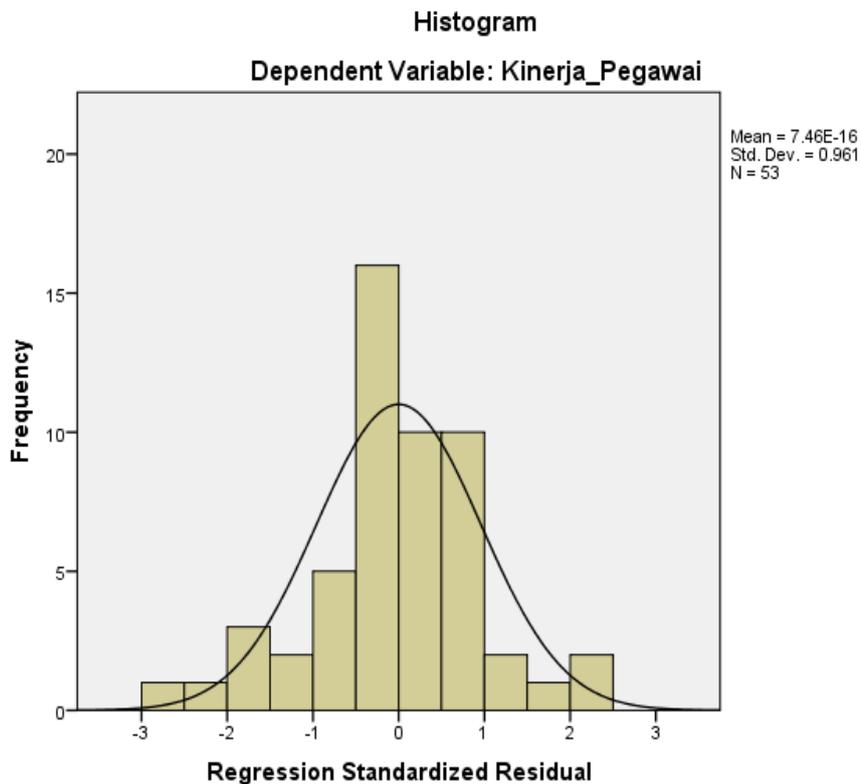
Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Absolut
N	53

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	1.2438
	Std. Deviation	1.256791
Most Extreme Differences	Absolute	.217
	Positive	.217
	Negative	-.157
Test Statistic		.217
Asymp. Sig. (2-tailed)		.171 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Uji normalitas diatas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikasinsi 0,171 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal. Berikut uji normalitas menggunakan grafik Histogram.



Gambar 1. Histogram
 Sumber: Hasil Penelitian, 2023.

Pada Gambar 1, data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk cekung dengan sempurna. Dapat dikatakan normal jika garis telah membentuk cekung keatas seperti gambar tersebut. Berikut uji normalitas menggunakan grafik p-plot. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian dimuat pada Tabel 4:

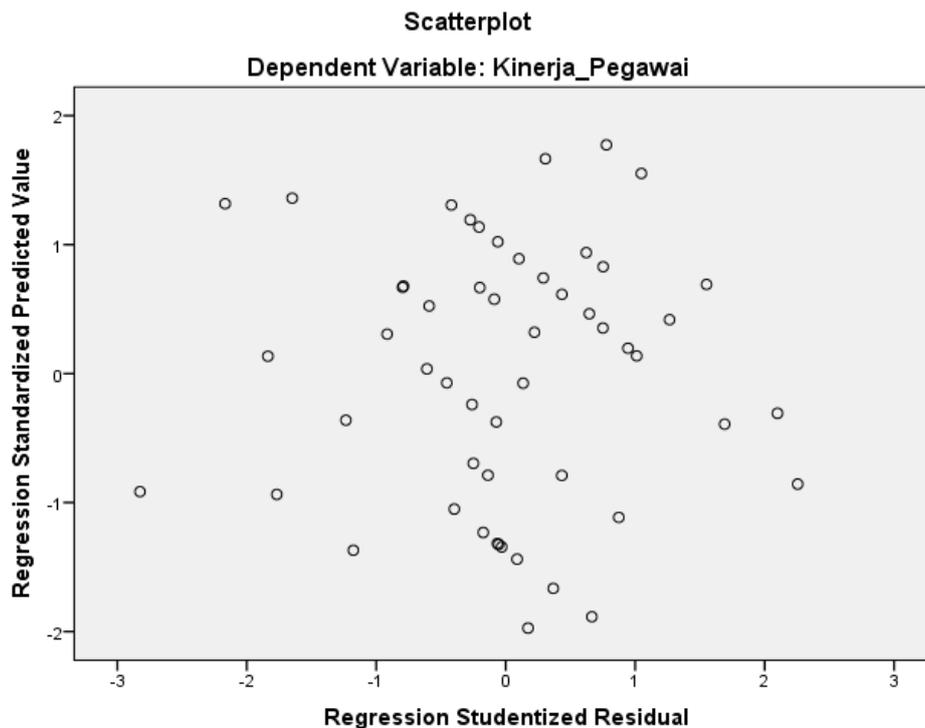
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.854	4.411		1.781	.081		
Kreativitas	.466	.063	.686	7.420	.000	.969	1.031
Integritas	.289	.102	.280	2.830	.007	.848	1.180
Motivasi	.204	.159	.207	2.868	.006	.812	1.232
Kompensasi	.197	.123	.160	2.603	.015	.829	1.207

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Tabel 4 menunjukkan bahwa ketiga variable bebas memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 yang berarti antara data dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Pengujian asumsi klasik dengan uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dimuat pada Gambar 2:



Gambar 2. Grafik Scatterplot
 Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Berdasarkan Gambar 2, dapat dinyatakan bahwa data dari penelitian ini menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan tidak membentuk pola yang jelas, dengan begitu dinyatakan data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hasil analisis penelitian dengan pengujian analisis linier berganda dapat dimuat pada Tabel 5:

Tabel 5. Hasil Analisis Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.854	4.411		1.781	.081
Kreativitas	.466	.063	.686	7.420	.000
Integritas	.289	.102	.280	2.830	.007
Motivasi	.204	.159	.207	2.868	.006
Kompensasi	.197	.123	.160	2.603	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:
 $Y = 7.854 + 0,466X_1 + 0,289X_2 + 0,204X_3 + 0,197X_4$ Tabel 5 menjelaskan bahwa nilai B pada Kreativitas (B_1) sebesar 0,466. Nilai Integritas (B_2) sebesar 0,289. Nilai Motivasi (B_3) sebesar 0,204. Kompensasi (B_4) sebesar 0,197 dan nilai konstanta (a) sebesar 7.854. Uraian persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan bahwa variabel mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Kinerja Pegawai.

Untuk menguji hipotesis penelitian dapat digunakan uji t. Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu Kreativitas (X_1), Integritas (X_2), Motivasi (X_3) dan Kompensasi (X_4) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Adapun penentuan nilai t_{tabel} dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = n - k - 1 = 53 - 5 - 1 = 47$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, maka nilai t_{tabel} adalah 1.678. Hasil uji t dapat dimuat pada Tabel 6:

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.854	4.411		1.781	.081
Kreativitas	.466	.063	.686	7.420	.000
Integritas	.289	.102	.280	2.830	.007
Motivasi	.204	.159	.207	2.868	.006
Kompensasi	.197	.123	.160	2.603	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Berdasarkan Tabel 6, dapat dilihat hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $7.420 > t_{tabel} 1.678$ ini berarti variabel Kreativitas (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel

Kinerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel Kreativitas (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $2.830 > t$ tabel 1.678 ini berarti variabel Integritas (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,007 < 0,05$ yang berarti variabel Integritas (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Selanjutnya hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $2.868 > t$ tabel 1.678 ini berarti variabel Motivasi (X_3) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,006 < 0,05$ yang berarti variabel Motivasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $2.603 > t$ tabel 1.678 ini berarti variabel Kompensasi (X_4) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,015 < 0,05$ yang berarti variabel Kompensasi (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Uji F dilakukan untuk menguji variabel bebas yaitu Kreativitas (X_1), Integritas (X_2), Motivasi (X_3) dan Kompensasi (X_4) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Adapun penentuan nilai F_{tabel} dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = k$; $n - k = 5$; $53-5 = 5$; 48 . Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, $F_{tabel} = (5; 48)$ maka nilai F_{tabel} adalah $2,409$. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 7:

Tabel 7. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237.219	4	59.305	18.192	.000 ^b
	Residual	156.479	48	3.260		
	Total	393.698	52			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kreativitas, Integritas, Motivasi

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Tabel 7 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $18.192 > F_{tabel}$ $2,409$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kreativitas (X_1), Integritas (X_2), Motivasi (X_3) dan Kompensasi (X_4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien determinasi dilakukan untuk menganalisis kontribusi pengaruh variabel bebas yaitu Kreativitas (X_1), Integritas (X_2), Motivasi (X_3) dan Kompensasi (X_4) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji koefisien determinasi dapat dimuat pada Tabel 8:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.603	.569	1.806

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kreativitas, Integritas, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Nilai *R* dari analisis koefisien determinasi sebesar 0,776 artinya Kinerja Pegawai mampu dijelaskan oleh variabel Kreativitas (X1), Integritas (X2), Motivasi (X3) dan Kompensasi (X4) sebesar 77.6%, sedangkan sisanya sebesar 22.4% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Nilai *t* hitung sebesar 7.420 > *t* tabel 1.678 ini berarti variabel Kreativitas berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai. Kemudian nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05 yang berarti variabel Kreativitas berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Menurut Munandar (2012), kreativitas atau berfikir kreatif adalah kemampuan untuk melihat berbagai kemungkinan penyelesaian suatu masalah, merupakan bentuk pemikiran yang sampai saat ini masih kurang mendapat perhatian. Menyimpulkan bahwa Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOLPP) Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Nilai *t* hitung sebesar 2.830 > *t* tabel 1.678 ini berarti variabel Integritas berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai. Kemudian nilai signifikan yaitu 0,007 < 0,05 yang berarti variabel Integritas berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Integritas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2016) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor psikologis individu yaitu individu yang memiliki integritas tinggi antara fungsi jasmani dan rohaninya. Menyimpulkan bahwa Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOLPP) Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Nilai *t* hitung sebesar 2.868 > *t* tabel 1.678 ini berarti variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai. Kemudian nilai signifikan yaitu 0,006 < 0,05 yang berarti variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Sedamaryanti (2016) mengatakan bahwa "motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual". Menyimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOLPP) Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Nilai *t* hitung sebesar 2.603 > *t* tabel 1.678 ini berarti variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai. Kemudian nilai signifikan yaitu 0,015 < 0,05 yang berarti variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Menurut Akbar, et al., (2021) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Menyimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOLPP) Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

KESIMPULAN

1. Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOLPP) Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
2. Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOLPP) Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOLPP) Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOLPP) Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
5. Kreativitas, Integritas, Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOLPP) Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Akbar, Mada Faisal, et al. 2021. Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Solok : Insan Cendekia Mandiri.
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Asrori, Mohammad. (2013). Psikologi Pembelajaran. Bandung: CV Wacana Prima.
- Bose, I. (2018), "Employee Empowerment and Employee Performance: An Empirical Study on Selected Banks in UAE", *Journal of Applied Management and Investments*, Vol. 7 No. 2, pp. 71-82.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Munandar, Utami. 2012. Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat. Jakarta:Rineka Cipta.
- Konopaske, R., Ivancevich, J.M., dan Matteson, M.T., (2013), *Perilaku Dan Manajemen Organisasi Edisi Ketujuh Jilid 1*, Erlangga, Jakarta.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Sukarna. (2011). Dasar-Dasar Manajemen. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama. Bandung.
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Talajan, Guntur. 2012. Menumbuhkan Kreativitas dan Prestasi Guru. Yogyakarta: LaksBan PRESSindo
- Tedi Rustendi. 2017. Audit Internal Prinsip dan Teknik Audit Berbasis Risiko. Bandung: Mujahid Press