

## PENGARUH IKLIM ORGANISASI, INTEGRITAS, DAN INOVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN BANTAENG

Jumasari Mansur<sup>\*1</sup>, Muhammad Idris<sup>2</sup>, Sylvia<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>jumasarimansur@yahoo.co.id, <sup>2</sup>muhammadidris709@gmail.com, <sup>3</sup>sylvia@stienobel-indonesia.ac.id

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, integritas dan inovasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, dan mengetahui iklim organisasi, integritas dan inovasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai serta menganalisis variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Fhitung nilai sebesar 22,246 dan Ftabel dengan nilai sebesar 2,89. Sehingga menunjukkan bahwa Fhitung > Ftabel dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa iklim organisasi, integritas, dan inovasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng. Dari uraian uji t diketahui bahwa integritas dan inovasi secara parsial masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng dengan nilai thitung dan ttabel masing-masing  $2,899 > 2,032$  dan nilai signifikansi  $0,007 < 0,05$  dan  $2,113 > 2,032$  dan nilai signifikansi  $0,042 < 0,05$ . Sedangkan, iklim organisasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng dengan nilai thitung sebesar  $-0,373$  dan ttabel sebesar  $2,032$ . Sehingga diketahui  $-0,373 < 2,032$  dan nilai signifikansi  $0,712 > 0,05$ . Selanjutnya, variabel integritas merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan dengan nilai beta sebesar 0,577.

**Kata Kunci:** Iklim Organisasi, Integritas, Inovasi, dan Kinerja

### ABSTRACT

*This study aims to acknowledge the effect of organizational climate, integrity, and innovation partially and simultaneously on the performance of the employees, and also to analyze the domain variable in effecting on the performance of the employees of the Regional Inspectorate of Bantaeng Regency.*

*The results of this study indicate that the results of the F test or simultaneous testing show that the Fcount value is 22,246 and Ftable with a value of 2.89. So it indicates that Fcount > Ftable with a significance of  $0.000 < 0.05$ . These results indicate that organization climate, integrity, and innovation simultaneously have a significant effect on the performance of the employees of the Regional Inspectorate of Bantaeng Regency. From the description of the test, it is known that integrity and innovation partially have positive and significant effect on the performance of the employees of the Regional Inspectorate of Bantaeng Regency. With each value tcount and ttable as  $2,899 > 2,032$  and significance value  $0,007 < 0,05$  and tcount and ttable  $2,113 > 2,032$  and significance value  $0,042 < 0,05$ . Meanwhile, the organizational climate partially doesn't positive and significant effect on the performance of the employees of the Regional Inspectorate. With the result test which was conducted showing that the organizational climate variable with tcount as  $-0,373$  and ttable as  $2,032$ . So it is known  $-0,373 < 2,032$  and significance value  $0,712 > 0,05$ . Furthermore, the integrity variable is the most dominant influencing variable with a beta value of 0,577.*

**Keywords:** Organizational Climate, Integrity, Innovation, and Performance

## PENDAHULUAN

Era globalisasi mendorong setiap gerak serta langkah suatu organisasi agar dapat menghasilkan output yang optimal. Untuk mewujudkan kinerja yang maksimal maka perlu kelengkapan dari salah satu unsur dasar sebuah organisasi yaitu sumber daya pada sektor manusia (SDM). Mukminin dkk (2019), “sumber daya manusia adalah setiap orang yang bekerja dan berkontribusi dalam suatu organisasi ataupun lembaga”.

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu iklim organisasi di mana kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan mendukung atau memotivasi pegawai untuk bekerja dengan baik dan benar serta tepat yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi kerja yang tinggi yang dapat dijadikan sebagai alat untuk menuju pencapaian tujuan instansi. Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Iklim organisasi menjadi salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu memperbaiki iklim organisasi merupakan salah satu cara paling efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja yang selanjutnya menjadi faktor pendorong keberhasilan sebuah organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan ditemukan adanya pegawai yang mengeluhkan masih rendahnya kerjasama antar pegawai terutama antar bidang-bidang yang ada dalam hal penyelesaian pekerjaan, dan hal terpenting yang ditemukan adalah terjadinya mutasi struktur baik dari segi pimpinan, kepala bidang dan kepala seksi dalam kurun waktu yang singkat. Iklim organisasi harus diciptakan sebaik mungkin dalam sebuah organisasi/perusahaan, jika ingin karyawan/pegawai berkinerja baik. (Firmansyah, 2018) menyatakan bahwa iklim organisasi pada dasarnya akan mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan, iklim organisasi yang Jurnal Inovasi dan Pelayanan Publik Makassar Volume 1, Nomor 2, Juli – Desember 2022 kondusif akan mendorong pegawai/karyawan untuk bekerja dengan baik.

Iklim organisasi dapat mempengaruhi karyawan dalam memproduksi barang atau jasa. Oleh karena itu, iklim organisasi diperlukan untuk tempat kerja yang baik dan sehat untuk memungkinkan karyawan merasa lebih nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka. Dapat disimpulkan bahwa didalam suatu lingkungan tempat kerja akan mempengaruhi perilaku para karyawan dan membentuk kerjasama antar karyawan untuk mencapai tujuan bersama di dalam perusahaan (Mailisa et al., 2016).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Harmaily (2019) mengemukakan bahwa banyak hal yang mempengaruhi kinerja dari seorang pegawai, di antaranya adalah integritas yang dimiliki tempat pegawai tersebut bekerja. Dalam penelitian ini ditemukan hasil bahwa integritas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor yang dapat menghasilkan kinerja yang baik, oleh para pegawai sebagai individu dan kemudian bergabung ke dalam kelompok tentu memerlukan suatu integritas yang akan menjaga kondisi kinerja dari kelompok itu sendiri. Integritas merupakan pondasi dalam merancang kinerja yang optimal diseluruh aspek organisasi. Inilah yang menjadi pokok terbentuknya kerjasama yang solid dalam tubuh organisasi. Integritas tidak hanya menjadi pegangan bagi seorang pemimpin dalam bertindak, tapi juga bagaimana integritas itu merupakan totalitas bagi seluruh bawahan, sehingga kebulatan akan terintegrasi dalam tujuan organisasi tersebut.

Integritas sering sekali didengar dalam masyarakat, namun sedikit dari kita yang mengerti makna atau maksud dari integritas. Integritas dapat dimaknai sebagai konsistensi dan keteguhan antara tindakan dengan nilai dan prinsip. lawan dari integritas

yaitu hipocrisy merupakan hipokrit atau munafik. Pada hakekatnya integritas memiliki banyak makna yang dapat disesuaikan dengan masalah yang kita angkat. Integritas pada diri seorang manusia memegang peranan penting pada kemuliaannya sebagai seorang manusia. Kemudian bagi kehidupan bermasyarakat, adanya integritas pada orang-orangnya akan menjamin adanya tatanan masyarakat yang baik. Menurut Zahra (dalam Rani et al., 2018) integritas adalah komitmen untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis, sesuai dengan nilai dan norma, dan ada konsistensi untuk tetap melakukan komitmen tersebut pada setiap situasi tanpa melihat adanya peluang atau paksaan untuk keluar dari prinsip.

Komponen lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah inovasi. Zakariah et al. (2018) berpendapat inovasi telah lama dikatakan sebagai hal yang penting untuk daya saing dan kesuksesan organisasi. Inovasi telah dikutip sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi daya saing. Ambarwati (2019) mengatakan bahwa “untuk mendapatkan keunggulan kompetitif, organisasi harus mengutamakan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah tentang cara karyawan mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi dan menghubungkan perilaku interpersonal mereka dengan norma organisasi. Pemerintah pusat dan daerah diharapkan memfasilitasi serta mengembangkan kreativitas dan inovasi masyarakat” .

Secara teoritis sebagaimana diuraikan di atas, kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel di antaranya adalah iklim organisasi, integritas, dan inovasi. Penyelenggaraan pemerintahan harus dilihat dalam konteks optimalisasi penyelenggaraan fungsi-fungsi pokoknya terhadap keberadaan aparatur dalam organisasi pemerintahan tersebut, terutama dalam meningkatkan kinerja guna memberikan pelayanan kepada masyarakat. Suatu pemerintahan dianggap efektif apabila dapat mencapai tujuannya secara optimal, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan dapat meningkatkan prestasi kerja serta pengembangan sumber daya manusia. Untuk itu semua lembaga pemerintahan harus meningkatkan kinerjanya termasuk Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng.

Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan pada suatu organisasi tidak terlepas dari masalah yang terkait dengan pencapaian kinerja yang harus didukung dengan beberapa faktor, seperti iklim organisasi, integrasi, dan inovasi. Berdasarkan permasalahan yang ditemukan pada objek penelitian tersebut, penelitian ini menggunakan variabel iklim organisasi, integritas, dan inovasi yang digunakan sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen dalam pengaruh iklim organisasi, integritas, dan inovasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa Pemerintah Daerah Kabupaten Bantaeng tahun 2020 memperoleh nilai 61,93 atau predikat B. Penilaian tersebut menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran dibandingkan dengan capaian kinerjanya, kualitas pembangunan budaya kinerja birokrasi dan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi hasil pada Pemerintah Daerah Kabupaten Bantaeng sudah mulai berjalan namun masih memerlukan perbaikan. Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Nilai Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Bantaeng Tahun 2021**

Komponen yang dinilai	Bobot	Nilai
		2020
Perencanaan Kinerja	30	21,67

Komponen yang dinilai		Bobot	Nilai
			2020
	Pengukuran Kinerja	25	14,22
	Pelaporan Kinerja	15	10,52
	Evaluasi Internal	10	5,05
	Capaian Kinerja	20	10,47
	Nilai Hasil Evaluasi	100	61,93
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		B

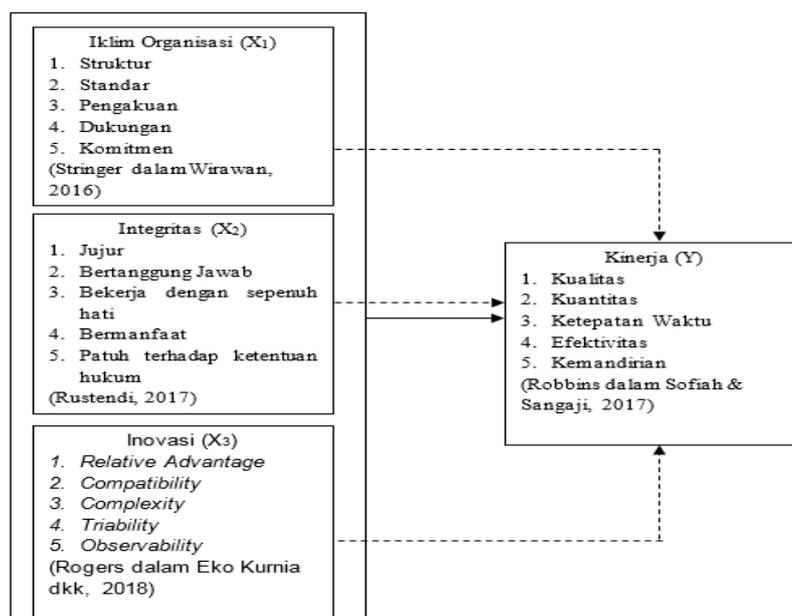
Sumber: Kementerian PAN dan RB, 2021

Kualitas dan output kinerja pemerintah Daerah Kabupaten Bantaeng secara profesional belum menunjukkan hasil yang maksimal secara komprehensif. Inspektorat sebagai salah satu SKPD masih perlu mengoptimalkan penerapan standar kinerja yang ditentukan guna berkontribusi terhadap kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Bantaeng.

Pra penelitian dan observasi awal telah ditemukan fenomena empiris yang terjadi di Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng, yaitu belum optimalnya kinerja pegawai dilihat dari jumlah output yang dihasilkan dan kuantitas hasil kerja yang dicapai pegawai. Terindikasinya belum tercapainya adanya kontribusi maksimal kinerja pegawai terhadap pekerjaan sebagaimana yang telah direncanakan sebelumnya. Hal tersebut membuktikan bahwa bukti observasi menunjukkan rendahnya kinerja pegawai sehingga masih dibutuhkan trigger dan daya dorong yang optimal dalam meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Fenomena dan fakta empiris di lingkup Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng sebagaimana telah diuraikan di atas menunjukkan bahwa ada beberapa aspek yang memerlukan perbaikan. Hal ini merupakan alasan yang menginspirasi penulis mengangkat judul penelitian yakni **“Pengaruh Iklim Organisasi, Integritas, dan Inovasi Terhadap Kinerja Pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng”**.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Garis putus ----> Hubungan secara parsial  
 Garis Lurus —> Hubungan secara simultan

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan integritas terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan inovasi terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng.

## METODE PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan proses penelitian yang dilakukan berdasarkan usulan penelitian yang terdiri atas banyak bentuk baik itu survei, analisis data dan kesimpulan data dengan menggunakan pengukuran, perhitungan, rumus, dan kepastian data. Penelitian ini dilakukan di Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng yang terletak di Jalan Andi Mannapiang. Penelitian ini dilakukan pada bulan November sampai Desember 2022.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bertugas di Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng, dengan jumlah pegawai sebanyak 37 orang. Penggunaan jumlah sampel dari keseluruhan jumlah populasi yakni untuk menghindari tidak terkumpulnya kuesioner atau kemungkinan kuesioner tidak diisi dengan lengkap, maka ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejumlah 37 responden.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Iklim Organisasi (<math>X_1</math>)</b>			
$X_{1.1}$	0,511	0,3246	Valid
$X_{1.2}$	0,817	0,3246	Valid
$X_{1.3}$	0,854	0,3246	Valid
$X_{1.4}$	0,738	0,3246	Valid
$X_{1.5}$	0,798	0,3246	Valid
<b>Integritas (<math>X_2</math>)</b>			
$X_{2.1}$	0,539	0,3246	Valid
$X_{2.2}$	0,780	0,3246	Valid
$X_{2.3}$	0,880	0,3246	Valid
$X_{2.4}$	0,899	0,3246	Valid

Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X <sub>2.5</sub>	0,891	0,3246	Valid
Inovasi (X <sub>3</sub> )			
X <sub>3.1</sub>	X <sub>3.1</sub>	X <sub>3.1</sub>	X <sub>3.1</sub>
X <sub>3.2</sub>	X <sub>3.2</sub>	X <sub>3.2</sub>	X <sub>3.2</sub>
X <sub>3.3</sub>	X <sub>3.3</sub>	X <sub>3.3</sub>	X <sub>3.3</sub>
X <sub>3.4</sub>	X <sub>3.4</sub>	X <sub>3.4</sub>	X <sub>3.4</sub>
X <sub>3.5</sub>	X <sub>3.5</sub>	X <sub>3.5</sub>	X <sub>3.5</sub>
Kinerja (Y)			
Y <sub>1</sub>	Y <sub>1</sub>	Y <sub>1</sub>	Y <sub>1</sub>
Y <sub>2</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>2</sub>
Y <sub>3</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>3</sub>
Y <sub>4</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>4</sub>
Y <sub>5</sub>	Y <sub>5</sub>	Y <sub>5</sub>	Y <sub>5</sub>

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa item kinerja (Y), didapatkan nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan  $r_{tabel}$  sebesar 0,3246. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

**Uji Reliabilitas**

Dikatakan reliabel jika variabel instrument memiliki cronbach alfa lebih dari 0,50. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alfa</i>	Keterangan
Iklm Organisasi (X <sub>1</sub> )	0,814	Reliabel
Integritas (X <sub>2</sub> )	0,865	Reliabel
Inovasi (X <sub>3</sub> )	0,719	Reliabel
Kinerja (Y)	0,844	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	Sig.
<i>Constant</i>	-2,586			
Iklm Organisasi (X <sub>1</sub> )	-0,075	-0,373	2,032	0,712
Integritas (X <sub>2</sub> )	0,694	2,899	2,032	0,007
Inovasi (X <sub>3</sub> )	0,462	2,113	2,032	0,042

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = -2,586 - 0,075X_1 + 0,694X_2 + 0,462X_3$$

Dalam persamaan regresi di atas, konstanta (Y) adalah sebesar -2,586. Artinya jika variabel iklim organisasi (X<sub>1</sub>), integritas (X<sub>2</sub>), dan inovasi (X<sub>3</sub>) bernilai nol maka prestasi kerja adalah sebesar -2,586.

Variabel iklim organisasi (X<sub>1</sub>) merupakan variabel yang tidak mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar -0,075. Artinya iklim organisasi tidak berpengaruh positif (negatif) terhadap kinerja., dan jika nilai iklim organisasi meningkat maka kinerja akan bertambah sebesar 0,075.

Variabel integritas (X<sub>2</sub>) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,694. Artinya inovasi berpengaruh positif terhadap kinerja, dan jika nilai inovasi meningkat maka kinerja akan bertambah sebesar 0,694.

Variabel inovasi (X<sub>3</sub>) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,462. Artinya inovasi berpengaruh positif terhadap kinerja, dan jika nilai inovasi meningkat maka kinerja akan bertambah sebesar 0,462.

### Uji t (Secara Parsial)

**Tabel 5. Hasil Uji T (Uji Parsial)**

Variabel	T <sub>hitung</sub>	Signifikansi
Iklim Oragnisasi (X <sub>1</sub> )	-0,373	0,712
Integritas (X <sub>2</sub> )	2,899	0,007
Inovasi (X <sub>3</sub> )	2,113	0,042

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas, pengaruh variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh iklim organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng

Hasil pengujian iklim organisasi (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,712 dengan nilai t<sub>hitung</sub> sebesar -0,373 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,032. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t<sub>hitung</sub> -0,373 < 2,032 dan nilai signifikansi 0,712 > 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng.

- b. Pengaruh integritas (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng

Hasil pengujian integritas (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,007 dengan nilai thitung sebesar 2,899 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,032. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung 2,899 > 2,032 dan nilai signifikansi 0,007 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng.

- c. Pengaruh inovasi (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng

Hasil pengujian inovasi (X<sub>3</sub>) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,042 dengan nilai thitung sebesar 2,113 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,032. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung 2,113 >

2,032 dan nilai signifikansi  $0,042 < 0,05$ . Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng.

### Uji F (Secara Simultan)

**Tabel 6. Hasil Uji F (Uji Simultan)**

Model		Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166,233	3	55,411	22,246	0,000
	Residual	82,199	33	2,491		
	Total	248,432	36			

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer SPSS for Windows diperoleh bahwa nilai fhitung sebesar 22,246 dengan signifikansi sebesar 0.000, sehingga hasilnya nilai fhitung sebesar  $22,246 > f_{tabel}$  sebesar 2,89 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Kesimpulannya adalah secara simultan iklim organisasi (X1), integritas (X2), dan inovasi (X3) berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng.

### Uji $\beta$ (Uji Dominan)

**Tabel 7. Hasil Uji Beta**

Variabel	Beta	Signifikansi
Iklim Organisasi (X <sub>1</sub> )	-0,061	0,712
Integritas (X <sub>2</sub> )	0,577	0,007
Inovasi (X <sub>3</sub> )	0,336	0,042

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi iklim organisasi (X1), integritas (X2), dan inovasi (X3) maka yang mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng adalah variabel integritas (X2) dengan nilai beta sebesar 0,577 lebih tinggi dibanding pencapaian nilai beta untuk dua variabel lainnya yaitu variabel iklim organisasi yang hanya mencapai nilai beta sebesar -0,061 dan variabel inovasi yang hanya mencapai nilai beta sebesar 0,336.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.818 <sup>a</sup>	.669	.639	1.57825	2.801

a. Predictors: (Constant), INOVASI (X3), IKLIM ORGANISASI (X1), INTEGRITAS (X2)

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,669 dimana ini menunjukkan terdapat hubungan cukup kuat dan positif antara X1, X2, dan X3 secara simultan terhadap Y. Artinya bilamana X1, X2 dan X3 secara simultan meningkat maka Y ikut meningkat. Demikian pula nilai koefisien determinasi sebesar 66,9% %. Hal ini menunjukkan pengaruh atau kontribusi dari X1, X2 dan X3 terhadap Y sebesar 30,7% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam model.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa pada variabel iklim organisasi dengan nilai t hitung sebesar -0,373 dan t tabel sebesar 2,032. Sehingga dalam hal ini diketahui bahwa  $-0,373 < 2,032$  dengan nilai signifikansi  $0,712 > 0,05$ . Iklim organisasi merupakan variabel yang tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,712. Dari penjelasan tersebut diketahui bahwa variabel iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zacharias (2019) tentang "Pengaruh Budaya dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Maluku". Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif (positivisme). Lokasi

penelitian adalah Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Maluku. Sampel sebanyak 149 orang yang ditentukan secara acak sederhana. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Generalized structured component analysis (GSCA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya dan iklim organisasi berpengaruh positif signifikan baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap kinerja melalui komitmen organisasional dan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Maluku.

Selain itu, penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shafarila dan Supardi (2017) tentang Iklim organisasi dan motivasi kerja sebagai determinan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian menggunakan metode survey eksplanasi. Teknik pengumpulan data menggunakan angket model rating scale dengan skor yang terentang antara 1 sampai dengan 5. Responden adalah pegawai struktural Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di salah satu Kota di Jawa Barat. Teknik analisis data menggunakan regresi. Hasil penelitian menunjukkan iklim dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun secara simultan. Dengan demikian kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan iklim dan motivasi kerja.

Menurut Timpe dalam Priyono, 2016. Iklim organisasi disebut juga suasana organisasi adalah serangkaian sifat lingkungan kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi kolektif dari orang-orang yang hidup dan bekerja dalam lingkungan tersebut dan diperlihatkan untuk mempengaruhi motivasi serta perilaku mereka. Suatu iklim organisasi yang menyenangkan begitu penting untuk mendorong kinerja karyawan yang paling produktif.

### **Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa pada variabel integritas dengan nilai thitung sebesar 2,899 dan ttabel sebesar 0,007. Sehingga diketahui  $2,899 > 2,032$  dengan nilai koefisien  $0,007 < 0,05$ . Integritas merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,694, sehingga jika nilai integritas meningkat maka kinerja akan meningkat. Dari penjelasan tersebut diketahui bahwa variabel integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng.

Integritas merupakan kualitas yang menjadikan timbulnya kepercayaan masyarakat dan tatanan nilai tertinggi bagi anggota profesi dalam menguji semua keputusannya. Integritas merupakan kepatuhan tanpa kompromi untuk kode nilai-nilai moral, dan menghindari penipuan, kemanfaatan, kepalsuan, atau kedangkalan apapun. Integritas diperlukan agar pegawai dapat bertindak jujur dan tegas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harmaily (2019). Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa integritas berpengaruh terhadap kinerja.

### **Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa pada variabel inovasi dengan nilai thitung sebesar 2,113 dan ttabel sebesar 2,032. Sehingga diketahui  $2,113 > 2,032$  dengan nilai koefisien  $0,042 < 0,05$ . Kepuasan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,462, sehingga jika nilai inovasi meningkat maka kinerja akan meningkat. Dari penjelasan tersebut diketahui bahwa variabel inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Abbas (2021) tentang “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Inovasi Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Soppeng”. Adapun metode pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier berganda, alat bantu olah data yang digunakan adalah SPSS versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang menyatakan bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Soppeng, (2) lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Soppeng, dan (3) inovasi teknologi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Soppeng.

Menurut Everett M. Rogers dalam Fai'zah (2021), Inovasi ialah sebuah ide, gagasan, ojek, dan praktik yang dilandasi dan diterima sebagai suatu hal yang baru oleh seseorang atau pun kelompok tertentu untuk diaplikasikan atau pun diadopsi.

### **Pengaruh Iklim Organisasi, Integritas, dan Inovasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar 0,293, artinya jika nilai variabel bebas (iklim organisasi, integritas, dan inovasi) nilainya

0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar 0,293.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 21,285 >  $F_{tabel}$  2,89. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu iklim organisasi, integritas, dan inovasi simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng.

### **Variabel Yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng**

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi adalah iklim organisasi, integritas, dan inovasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng dan menjadi variabel paling dominan adalah integritas( $X_2$ ) dengan nilai yang paling besar yaitu 0,577.

Integritas pegawai adalah fondasi untuk membangun kinerja dan prestasi organisasi terbaik. Integritas menghasilkan perilaku kerja yang jujur, bertanggung jawab, disiplin, etis, terpercaya, rajin, tekun, andal, dan melayani organisasi dengan sepenuh hati. Integritas adalah sebuah nilai yang harus dijadikan fondasi untuk semua perilaku kerja, agar pekerjaan yang dikerjakan itu berkualitas tinggi dan sesuai tujuan. Hal ini juga sesuai dengan penelitian Leroy et al (Bonny Rakhmanto, dkk.2021) integritas perilaku pemimpin secara signifikan terkait dengan komitmen organisasi dan kinerja organisasi

Pegawai dengan integritas selalu sadar untuk membangun hubungan kerja yang produktif dengan rekan kerja, atasan, bawahan, pelanggan, dan stakeholder lainnya. Mereka tampil dengan jujur dan dapat dipercaya untuk menjalankan misi organisasi secara profesional. Integritas di dalam perilaku kerja memudahkan mereka untuk terhubung dalam kolaborasi dan koordinasi kerja, yang bersumber dari keikhlasan dan ketulusan di dalam melayani organisasi.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Iklim organisasi tidak berpengaruh positif, dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng. Hasil ini menunjukkan bahwa iklim organisasi belum dapat memberikan dampak signifikansi terhadap kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang diemban. Untuk itu, perlu didorong upaya inovatif untuk menciptakan kondusivitas iklim organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai di Inspektorat Daerah semakin baik.
2. Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng. Hasil ini menunjukkan bahwa integritas merupakan pondasi untuk mencapai kinerja yang optimal dan menjadi pokok terbentuknya kerjasama yang solid dalam tubuh organisasi. Artinya semakin baik integritas, maka akan menaikkan kinerja. Hal ini memberikan gambaran bahwa melaksanakan prinsip integritas dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi akan membantu tercapainya suatu tujuan organisasi yang positif untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan.
3. Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng. secara parsial, hasil menunjukkan bahwa inovasi telah dapat mengoptimalkan kinerja pegawai.
4. Iklim organisasi, integritas dan Inovasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng.

Secara simultan, ketiga variabel tersebut telah dapat meningkatkan kinerja pegawai pegawai.

5. Integritas berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor integritas yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai di Inspektorat Daerah.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2019). *Integritas Menyemai Kejujuran, Menuai Kesuksesan & Kebahagiaan*. Yogyakarta. The Phinisi Press.
- Ambarwati, D. (2019). *Achieving Corporate Competitiveness : The Establishment of Learning Organization in a Life Insurance Company*. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 3(1), 169–179.
- Anisa, Kusuma., Hari, Purwanto., Prima, Utama. (2021). Pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan dengan self efficacy sebagai moderasi. *Forum Ekonomi*, 23 (2) 2021, 302-309 [http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/Forum Ekonomi](http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/Forum_Ekonomi).
- Bambang, Giyarto. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal Ekobis Dewantara* Vol. 1 No.9 September 2018.
- Bintaro., dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. Gava Media.
- Bonny, Rakhmanto., Masyhudzulhak., Ahmad, Badawi, Saluy. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Integritas Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Komisi Pemberantasan Korupsi. *Jurnal Indikator: Vol 5, No 3*.
- Diyanto, A., Susanti, E., & Syah, T. Y. R. (2019). The Employee Innovation Intervening Role on Relationship between Work Engagement and Employee Performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 3(5), 123–129.
- Eka, Desiana, N. O. F. I. (2018). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat Dan Humas Pdam Surya Sembada Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(2), 382–392.
- Eko, Kurnia, Putri., dan Argo, Pambudi. (2018). Inovasi Pelayanan Akta Kelahiran melalui Egovernment di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Yogyakarta. *Jurnal Natapraja Kajian Ilmu Administrasi Negara* Vol. 6, No. 1.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang. IRDH.
- Ellitan, Lena., dan Anatan, Lina. (2009). *Manajemen Inovasi*. Bandung. Alfabeta.
- Erni, Murniati., Maya, Sari2., Eka, Nurmala, Sari. (2020). Pengaruh Integritas,

- Obyektivitas, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (Apip) Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis. Volume 8 NO. 2 Juli 2022.
- Farah, Humaira., Syahrums, Agung., dan Ecin, Kuraesin. (2019). Pengaruh Integritas dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen. <http://eoujournal.uikabogor.ac.id/index.php/Manager/index>.
- Farizah, Radhiah, Yusuf. (2021). Pengaruh Integritas dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasamarga Tollroad Operator Cabang Surabaya – Gempol Wilayah Dupak Raya Surabaya. Volume 10, Nomor 1, Juli 2021.
- Firmansyah, Y. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Garut.
- Firman, A. & Hidayat, M. (2023). MANAJEMEN STRATEGI: MENGEMBANGKAN KEUNGGULAN BERSAING DALAM DUNIA BISNIS. Nobel Press, Makassar.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hadi, Purnama. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Jakarta Kampus Cikarang. Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Jakarta Jurnal Lentera Bisnis Vol. 6 No. 1.
- Hafizah, H., Rudi, A., & Panjaitan, F. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Inovasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Persero Area Bangka. Jurnal Progresif Manajemen Bisnis, 21(2), 76–85.
- Harmaily, Berry. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Integritas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Perantara (Studi pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Kalimantan Barat). Equator Journal of Management and Entrepreneurship, Vol. 7, No. 1. Pontianak. Universitas Tanjungpura.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2019). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Praktik. Depok. PT. Raja Grafindo Persada.
- Latief, F. (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Mahasiswa Strata Satu (S1) Stie Nobel Indonesia Di Makassar. AKMEN Jurnal Ilmiah, 13(3).
- Lina, Damayanti. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Malang. Jurnal Manajemen Jaya Negara Vol. 11, No. 1 Januari 2019,

ISSN: <http://ejournal.stiekn.ac.id/index.php/jmj/article/view/46/44>.

- Mailisa, Y., Hendri, M. I., & Fauzan, R. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Disperindagkop dan UKM Kota Pontianak. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Kewirausahaan* 2016, 5(3), 198–215.
- Mangkunegara., Anwar, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Rosda Karya.
- Marín-Idárraga, D. A., & Cuartas-Marín, J. C. (2019). Relationship between innovation and performance: Impact of competitive intensity and the organizational slack. *RAE Revista de Administracao de Empresas*, 59(2), 95–107.
- Muhammad, Basri., dan Abdul, Kadir. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara. Universitas Haluoleo. *Journal Publiuho* ISSN: 2460-058X | e-ISSN: 2621-1351.
- Muizu, W.A.Z., Umi Kaltum., dan Sule, E.T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal PendidikanKewirausahaanIndonesia*, 2.
- Nuzul, A. (2018). Hubungan Antara Empowering Leadership, Creative Self Efficacy Dan Employee Creativity Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(2), 30–42.
- Petrus, Ngorantutul., dkk. (2019). Pengaruh Integritas Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor BPKP Perwakilan Provinsi Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* 781).
- Prawirosuntono, Suryadi. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. BPFE.
- Putra, I. P. B. Y., & Mujiat, N. W. (2020). The Role of Employee Cognitive Ability Meditating In The Effect Of Organizational Culture On Employee Creativity In Cv. Ambassador Of Jembrana. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 4(3), 114–120.
- Rani, F.K.G., Lambey, L., Pinatik, S. (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), 2018, 41-51.
- Rina, Setiastuti., Juju, Zuhriatusobah., Yulianita, Rahayu. (2021). Pengaruh Kompetensi, Integritas, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Weaving Produksi pada PT XYZ. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*. Universitas Islam Nusanantara, Bandung, Jawa Barat, Indonesia.
- Riston, G. Ahmad. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Haluoleo. *Journal Publicuho-*

Vol . 2 No. 1 – 2019.

- Rizka, Apriasdittika. (2020). Bambang Dwi Hartono, dan Sunarta Pengaruh Individual Motivation Dan Organizational Climate Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dirjen Pencegahan dan Penendalian Penyakit Kemenkes RI. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Publik(JMBP)*. 1-15. To link to this article : <https://doi.org/10.2223>.
- Ruslan, A., Pahlevi, C., Alam, S., & Nohong, M. (2019). Determinants of Banking Efficiency and its Impact on Banking Competitive Advantage. *Advances in Economics, Business and Management Research (AEBMR) 3rd International Conference on Accounting, Management and Economics 2018 (ICAME 2018)*.
- Rustendi, Tedi. (2017). Peran Audit Internal Dalam Memerangi Korupsi (Upaya Efektivitas Fungsi APIP). *Jurnal Akuntansi*, Vol. 12, No. 2, Juli – Desember. Tasikmalaya. Universitas Siliwangi.
- Salwa, Away., & Tabrani. (2018). Pengaruh Komitmen, Integritas, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, Vol 2(1), 58-67.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Stephanie, Julia, Lengkey., Vicktor, P.K. Lengkong., Lucky, O.H. Dotulong. (2021). Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pdam Dua Sudara Kota Bitung). *Jurnal EMBA Vol.9 No.1 Januari 2021*, Hal. 1242-1251.
- Suardi. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pontianak. *Jbee: Journal Business Economics and Entrepreneurship* <http://jurnal.shantibhuana.ac.id/jurnal/index.php/bee> jbee Volume 1 No 2 2019.
- Syamsir, S., and Muhamad, Ali, Embi. (2020). Integrity Development Through PSM For Corruption Prevention Among Public Servant. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, Vol. 24, Issue 08, 2020. Pp. 1437-1448. Retrived from: <https://www.psychosocial.com/article/PR280157/16410/>; and <http://repository.unp.ac.id/id/eprint/26927>.
- Wartono, Tri. (2017). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*. Volume 4 Nomor 2.
- Wetik., Stanislaus, Wembly., Baharuddin., and Hasmin, Tamsah. (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):137–51.