

PENGARUH INTEGRITAS, KEMAMPUAN KERJA DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAWASLU KABUPATEN WAJO

The effect of Integrity, work ability, facilities and infrastructure on employee performance of Wajo Regency Election Supervisory Agency.

Nama Penulis ✉

Andi Erwin^{1*}, Mulyadi Hamid², Mujahid³

^{1,2,3}Fakultas Pascasarjana, Universitas Fajar.

*Email: ditasarinrh28@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk; 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai. 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh integritas, kemampuan kerja dan sarana prasarana secara simultan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Pengawas Pemilu Kabupaten Wajo, sampel penelitian sebanyak 64 orang pegawai. Pengumpulan data dilakukan melalui kusioner dan dokumentasi. Data dianalisis dengan menggunakan analisis kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Hasil Penelitian ini menemukan dan menunjukkan bahwa; 1) Integrasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi integrasi, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. 2) Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik kemampuan kerja, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. 3) Sarana dan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik sarana dan prasana, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. 4) Integrasi, Kemampuan Kerja dan Sarana Prasarana berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Bawaslu Kabupaten Wajo.

Kata Kunci: *Integrasi, Kemampuan Kerja, Sarana Prasarana dan Kinerja*

Abstract

This research aims to; 1) To determine and analyze the effect of integrity on employee performance. 2) To determine and analyze the influence of work ability on employee performance. 3) To determine and analyze the effect of infrastructure on employee performance. 4) To determine and analyze the simultaneous influence of integrity, work ability and infrastructure on employee performance. This research was conducted at the Election Supervisory Agency Office of Wajo Regency. The research sample consisted of 64 employees. Data collection was carried out through questionnaires and documentation. The data was analyzed using quantitative analysis with multiple linear regression analysis method. The results of this research found and showed that; 1) Integration has a significant positive effect on employee performance. This can be interpreted as meaning that the higher the integration, the more employee performance will increase. 2) Work Ability has a significant positive effect on employee performance. This can be interpreted that the better the work ability, the more the employee's performance will increase. 3) Facilities and have a significant positive effect on employee performance. This can be interpreted that the better the facilities and infrastructure, the better the employee performance will be. 4) Integration, work capabilities and infrastructure simultaneously influence the performance of Bawaslu employees in Wajo Regency.

Keywords: *Integration, Work Ability, Infrastructure and Performance*

PENDAHULUAN

Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada) merupakan manifestasi nyata dari demokrasi dan sarana kedaulatan rakyat untuk menentukan kepemimpinan di suatu wilayah. Penyelenggaraan Pilkada yang demokratis harus menjamin prinsip jujur dan adil (*fairness*) serta memberikan perlindungan bagi hak politik masyarakat dari segala bentuk kecurangan maupun intimidasi. Hal ini selaras dengan amanat Pasal 28G UUD 1945 yang menjamin hak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan bagi setiap warga negara (Asrun, 2016). Dalam mewujudkan kualitas demokrasi tersebut, eksistensi otonomi daerah menuntut penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi pada aspirasi masyarakat melalui prinsip *good governance* dan akuntabilitas kinerja yang optimal (Anusapati et al., 2014).

Di tengah tuntutan publik terhadap pengawasan pemilu yang kredibel, Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu) memegang peranan strategis dalam melakukan pencegahan, pengawasan, dan penindakan pelanggaran. Keberhasilan Bawaslu, khususnya di tingkat Kabupaten/Kota, sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) sebagai penggerak utama organisasi. SDM bukan sekadar aset fisik, melainkan modal intelektual yang memiliki kemampuan berpikir dan keterampilan teknis untuk menjalankan sarana dan prasarana organisasi (Muzakkir et al., 2021). Oleh karena itu, kinerja pegawai – baik secara kualitas maupun kuantitas – menjadi tolok ukur utama dalam mencapai tujuan strategis institusi pengawas pemilu (Rivai & Sagala, 2009).

Kinerja pegawai secara teoretis dipengaruhi oleh beberapa faktor fundamental, di antaranya adalah integritas, kemampuan kerja, dan ketersediaan sarana prasarana. Integritas merupakan komponen moral yang berkaitan erat dengan komitmen, kejujuran, dan transparansi dalam melaksanakan tugas (Salwa et al., 2018). Bagi pegawai Bawaslu, integritas adalah garda pertahanan dari godaan politik atau materi yang dapat merusak netralitas. Selain integritas, kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan dan keterampilan menjadi potensi individu untuk merealisasikan tujuan lembaga secara efektif (Ghozali, 2017). Kinerja yang optimal juga mensyaratkan dukungan sarana prasarana yang memadai sebagai alat penunjang operasional kantor untuk mencapai efisiensi kerja (Putri et al., 2018).

Namun, berdasarkan pengamatan awal di Bawaslu Kabupaten Wajo, ditemukan fenomena yang mengindikasikan belum maksimalnya kinerja pegawai. Gejala ini terlihat dari rendahnya ketaatan terhadap jam kerja, adanya kecenderungan menunda pekerjaan, serta lemahnya inisiatif pegawai yang cenderung hanya bekerja berdasarkan instruksi atasan tanpa pemahaman mendalam terhadap tupoksi. Masalah ini diperumit oleh persoalan integritas dan kemampuan kerja yang dinilai kurang optimal, serta ketersediaan sarana prasarana kantor, baik yang bersifat habis pakai maupun tahan lama, yang belum memadai untuk mendukung kerja ekstra dalam pengawasan tahapan pemilu.

Ketidaksinkronan antara peran strategis Bawaslu Kabupaten Wajo dengan kondisi nyata kinerja pegawainya menciptakan celah (*gap*) yang perlu segera diatasi. Jika dibiarkan, hal ini tidak hanya mengganggu produktivitas individual tetapi juga dapat merusak reputasi organisasi dalam mengawal demokrasi di daerah. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini krusial untuk dilakukan guna menganalisis lebih dalam mengenai: "Pengaruh Integritas, Kemampuan Kerja, dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu Kabupaten Wajo".

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yakni suatu metode yang memperjelas hubungan antara variabel. Metode kuantitatif juga dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016:11). Pelaksanaan penelitian dilakukan di Kantor Badan Pengawas Pemilu Kabupaten Wajo. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November - Desember 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bawaslu Kabupaten Wajo sebanyak 178 orang yang terdiri atas 24 orang Bawaslu Kabupaten dan 154 Pegawai yang tersebar di 14 Kecamatan. Sampel merupakan bagiandari jumlah data dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2014:149). Dari penghitungan menggunakan rumus Slovin diatas didapat sampel sejumlah 64 orang, kemudian akan digunakan untuk dapat mewakili populasi sejumlah 178 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Integrasi terhadap kinerja Pegawai Menurut Sukriah et al. (2019), integritas merupakan kualitas yang melandasi kepercayaan publik dan merupakan patokan bagi anggota dalam menguji semua keputusannya. Integritas mengharuskan seorang untuk bersikap jujur dan transparan, berani, bijaksana dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Keempat unsur itu diperlukan untuk membangun kepercayaan dan memberikan dasar bagi pengambilan keputusan yang andal. Pada hasil uji t menunjukkan bahwa, koefisien pengaruh integrasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,367 dengan nilai $p = 0,004 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa integrasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi integrasi, maka kinerja pegawai Bawaslu Kabupaten Wajo akan semakin meningkat. Dengan demikian maka hipotesis pertama yang berbunyi "Integrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bawaslu Kabupaten Wajo" diterima.

Nilai-nilai integritas seperti kejujuran, keberanian, kebijaksanaan dan tanggungjawab merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Dalam sikap kejujuran misalnya dengan tidak melimpahkan pekerjaan kepada pegawai lain, hal ini sangat berpengaruh dalam efektif dan efisiennya pekerjaan. Apabila seorang pegawai bawaslu melimpahkan pekerjaannya maka pekerjaan pegawai yang lain akan terhambat sehingga kinerja pegawai berkurang. Kemudian dalam hal keberanian, di dalam organisasi Bawaslu sangat rentang terhadap intimidasi terutama yang berhubungan langsung dengan masyarakat. Dengan banyaknya laporan yang masuk maka perilaku intimidasi bisa saja terjadi. Sehingga untuk menghindari atau menyikapi hal tersebut diperlukan sikap yang berani untuk tetap pada norma-norma yang ada. Semakin tinggi sikap berani seorang pegawai maka kualitas kerjanya semakin tinggi. Begitupun dengan masalah yang ada, sebagai seorang pegawai bawaslu agar selalu mempertimbangkan keadaan seseorang atau unit organisasi untuk membenarkan perbuatan melanggar ketentuan atau peraturan perundangan yang berlaku. Kurangnya kebijaksanaan dalam diri seorang pegawai akan mempengaruhi kualitas kerjanya. Dapat dikatakan bahwa integritas merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan bagi seluruh pegawai. Dengan integritas yang tinggi maka para pegawai dapat meningkatkan kinerja. Dengan kata lain, ketiadaan integritas pada diri seorang pegawai akan memicu kepada penurunan kinerja. Untuk meningkatkan kinerja pegawai Bawaslu Kabupaten Wajo maka integritas pegawai juga harus di tingkatkan. Peningkatan integritas pegawai instansi dapat melakukan beberapa hal seperti; pelatihan etika dan integritas, workshop anti-korupsi, Pengembangan keterampilan moral dalam lingkup Bawaslu Kabupaten Wajo.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu fungsi dari kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang pegawai sepatutnya memiliki tingkat kemampuan tertentu. Keterampilan seseorang pegawai efektif untuk mengerjakan sesuatu, karena dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya maka dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai dalam bekerja (Ghozali, 2017).

Pada hasil uji t menunjukkan bahwa, koefisien pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,861 dengan nilai $p = 0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik kemampuan kerja yang dimiliki, maka kinerja pegawai Bawaslu Kabupaten Wajo akan semakin meningkat. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang berbunyi "Kemampuan

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bawaslu Kabupaten Wajo” diterima.

Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja disebabkan oleh beberapa hal. Salah satu penyebabnya adalah semakin tinggi produktifitas kerja akan berpengaruh pada kualitas kerja misalnya, seorang pegawai bawaslu dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu secara mudah dan cermat. Hal tersebut tentunya berpengaruh terhadap kinerja, apabila mereka lalai dalam pekerjaan maka kualitas dan efisiensi dalam pekerjaannya berkurang.

Hal lain yang menjadi penyebab berpengaruhnya kemampuan kerja terhadap kinerja adalah dalam aspek pengetahuan dan keterampilan. Pegawai dengan pengetahuan dan keterampilan yang kurang akan menyebabkan kinerja menurun. Aspek pengetahuan dapat dilihat dari pendidikan, cara memahami tugas yang diberikan dan cara menyelesaikan masalah. Kurangnya kemampuan dalam melaksanakan hal-hal tersebut akan menurunkan kinerja pegawai. Bagitupun dengan keterampilan, semakin berpengalaman seseorang dalam suatu pekerjaan maka akan lebih mudah melakukan pekerjaan tersebut sehingga kinerja pegawai meningkat. Kemampuan kerja dapat ditingkatkan dengan adanya latihan-latihan yang memungkinkan pegawai mendapatkan keterampilan lain yang lebih banyak, dengan demikian dapat meningkatkan pengetahuan mereka untuk mentransfer dan meningkatkan kecakapan kerja.

3. Pengaruh Sarana dan Prasarana terhadap kinerja Pegawai

Menurut Suryosubroto (2004) dalam Basalamah et al., (2019), sarana prasarana merupakan sumber daya yang menjadi tolok ukur mutu dan perlu peningkatan secara terus menerus seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cukup canggih. Penyediaan sarana prasarana dimaksudkan untuk menunjang kegiatan agar mencapai kinerja pegawai yang optimal. Pada hasil uji t menunjukkan bahwa, Koefisien pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,256 dengan nilai $p = 0,029 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa sarana dan prasarana berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik sarana dan prasarana kantor, maka kinerja pegawai Bawaslu Kabupaten Wajo akan semakin meningkat. Faktor-faktor yang menyebabkan berpengaruhnya sarana dan prasarana terhadap kinerja seorang pegawai, dapat lihat dari kelengkapan sarana dan prasarana, bagaimana kondisi sarana dan prasarana dan apakah pegawai mampu untuk menggunakan atau mengoprasikan sarana dan prasarana tersebut. Sehingga untuk meningkatkan kinerja Pegawai Bawaslu Kabupaten Wajo Sarana dan Prasarana harus dilengkapi dan dirawat dengan baik. Dengan demikian maka hipotesis ketiga yang berbunyi “Sarana dan Prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bawaslu Kabupaten Wajo” diterima.

4. Pengaruh Integritas, Kemampuan Kerja dan Sarana Prasarana terhadap kinerja pegawai Bawaslu Kabupaten Wajo

Berdasarkan tabel 12, diperoleh hasil bahwa ketiga variabel baik Integritas, Kemampuan Kerja, serta Sarana dan Prasarana memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai karena diperoleh nilai signifikan masing-masing $< 0,05$. Adapun persamaan regresi yang terbentuk sebagai berikut:

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + bx_3$$

$$Y = -7.014 + 0,367X_1 + 0,861X_2 + 0,256X_3$$

Nilai Kinerja Pegawai tanpa ada pengaruh apapun adalah -7,014.

Bila ada 1% atau 1 poin saja Integritas bertambah, maka Kinerja Pegawai akan bertambah sebesar 0,367. Bila ada 1% atau 1 poin saja Kemampuan Kerja bertambah, maka Kinerja Pegawai akan bertambah sebesar 0,861. Dan bila ada 1% atau 1 poin saja Sarana dan Prasarana bertambah, maka Kinerja Pegawai akan bertambah sebesar 0,256. Ketiga variabel memiliki arah hubungan yang positif terhadap Y atau disimpulkan bahwa ketiga variabel searah dengan Y. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Integritas, Kemampuan Kerja dan Sarana prasarana akan meningkatkan kinerja pegawai dalam lingkup Badan Pengawas Pemilu Kabupaten Wajo.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa :

1. Integritas berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi integritas, maka kinerja pegawai pegawai Bawaslu Kabupaten Wajo akan semakin meningkat.
2. Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik kemampuan kerja, maka kinerja pegawai pegawai Bawaslu Kabupaten Wajo akan semakin meningkat.
3. Sarana dan Prasarana berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik sarana dan prasarana, maka kinerja pegawai pegawai Bawaslu Kabupaten Wajo akan semakin meningkat.
4. Integritas, Kemampuan Kerja dan Sarana Prasarana berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Bawaslu Kabupaten Wajo.

DAFTAR PUSTAKA

1. Alexsi, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerjadan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Ogan Ilir Indralaya. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma Palembang.
2. Ananda, R., & Banurea, O. K. (2017). Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan. Medan: Widya Puspita.
3. Anusapati, Martoyo, & Sukanto. (2014). Kinerja Aparatur Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kubu Raya. Jurnal Tesis PMIS-UNTAN-PSIAN, 1-18.
4. Asrun, A. M. (2016). Hak Asasi Manusia dalam Kerangka (Catatan Perjuangan di Mahkamah Konstitusi). Jurnal Cita Hukum 4 (1), 133-154.
5. Aula, F. H., & Nugraha, J. (2020). Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran 5 (2), 169-185.
6. Basalamah, J., Pramukti, A., & Basalamah, A. (2019). Kemampuan, Komitmen dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit. Center of Economic Student Journal 2 (2), 153-164.
7. Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Unpam Press.
8. Endang, S., Mulyani, S., & Suyetty. (2010). Modul: Memahami Prinsip-Prinsip Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran. Jakarta: Erlangga.
9. Gea, A. A. (2006). Integritas Diri: Keunggulan Pribadi Tangguh. Character Building Journal 3 (1), 16-26.
10. Ghozali, I. (2009). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

11. Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 3 (1), 130-137.
12. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
13. Gostick, A., & Telford, D. (2006). *Keunggulan integritas*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
14. Haryono, S. (2018). *Manajemen Kinerja SDM: Teori & Aplikasi*. Jakarta: Luxima Metro Media.
15. Hasibuan, M.S. (2003). *Organisasi dan Motivasi dalam Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
16. Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
17. Jaya, H.P. (2019). *Pengaruh Sarana Kerja, Kepuasan Kerjadan Gaya Kempimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar (Studi pada SMA Hangtuh 5 Sidoarjo)*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya.
18. Kibtiyah, A., & Mardiah. (2016). Hubungan Integritas dan Loyalitas Karyawan dengan Visi Misi Perusahaan. *Jurnal Pendidikan, Hukum dan Bisnis* 1 (2), 92-110. Erlangga.
19. Mahardika. Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: PrenadaMedia Group.
20. Masram, & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
21. Mulyadi. (2017). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: Rajawali Pers.
22. Muzakkir, H., Amang, B., & Arif, M. (2021). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi* 4 (1), 87-100.
23. Pardede, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Sistem Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*.
24. Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Jakarta: Alfabeta.
25. Priansa, D.J., & Garnida, A. (2013). *Manajemen Perkantoran: Efektif, Efisien, dan Profesional*. Bandung: Alfabeta.
26. Puspitasari, C. D., Sudarwati, & Pawenang, S. (2021). Kinerja Bawaslu Ditinjau dari Komitmen Organisasi, Etos Kerja dan Team Work. *Jurnal Bening*, 8 (1), 143-151.
27. Putri, H., Indrawati, M., & Hartati, C. S. (2018). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Indargiri Hulu. *Jurnal Manajerial Bisnis* 1 (3), 1-10.
28. Raffie, S. A. (2017). *Manajemen Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
29. Rahmadani, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Education on Social Science* 4 (2), 165-179.
30. Risandy, E., Basri, Y. M., & Rasuli, M. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Independensi, Integritas, Profesionalisme, dan Akuntabilitas Auditor terhadap Kualitas Audit dengan Etika Auditor sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Inspektorat 5 Kabupaten/Kota Provinsi Riau). *Jurnal Ekonomi* 27 (4), 353-369.
31. Salwa, A., Away, Y., & Tabrani, M. (2018). Pengaruh Komitmen, Integritas dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai serta Dampaknya pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. *Jurnal Magister Manajemen* 2 (1), 58-67.
32. Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

32. Sinamo, J. (2009). 8 Etos Kerja Dalam Bisnis. Jakarta: Institut Darma
33. Soelaiman. (2007). Manajemen Kinerja, Langkahhefektif danEvaluasi Kerja. Jakarta: Intermedia Personalia Utama.
34. Sugiyono, (2014). Metode Penelitian Manajemen. Cetakan Kedua. Bandung. ALfabet
35. Sugiyono.(2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.Bandung: Alfabeta.
36. Sulaksono,H.(2019).Budaya Organisasi dan Kinerja. Yogyakarta:CV.Budi Utama.
37. Tegar,N.(2019).Manajemen SDM dan Karyawan Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis. Yogyakarta: Quadrant.
38. Utomo, S. P., Suharyanto, & Asj'ari, F. (2018). Pengaruh Integritas Terhadap Pengembangan Sdm Melalui Human Relationship Sebagai Variabel Intevening Karyawan 4 Sub-Sektor Industri Kreatif di Sidoarjo. Majalah Ekonomi 13 (2), 202-214.
39. Utomo, T. W. (2014). Evaluasi Terhadap Sistem Penilaian Prestasi Kerja Menurut Sistem DP3. Jakarta: Rajawali Press.
40. Wibowo.(2013).Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta:Rajawali Pers.Yolanda,
41. N. M., & Syamsir. (2020). Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang. Jurnal Perspektif: Jurnal Kajian Sosiologi dan Pendidikan, 3 (1), 70-77