PENGARUH KOMPETENSI DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Dwi Pramesti. Y
Email: dwipramestiy25@gmail.com[3]
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl.Jend. Ahmad Yani No.KM .6, Bukit Harapan, Kec.Soreang, Kota Parepare,Sulawesi Selatan
Kode Pos 91112

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan integritas terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang. Selain itu juga untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan integritas jika secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang. Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode kuantitatif dimana menurut Sugiyono (2020) bahwa Metode Kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun jumlah responden yang dijadikan sampel sebanyak 47 orang atau seluruh pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM), adapaun alat analisis yang digunakan yakni SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi dan integritas secara Parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang, demikian pula setelah dilakukan uji secara Simultan berpengaruh memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang

Kata Kunci : Kompetensi, Integritas, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of competence and integrity on employee performance at the Personnel and Human Resource Development Agency (BKPSDM) of Sidenreng Rappang Regency. Additionally, the study seeks to understand the combined effect of competence and integrity on employee performance at BKPSDM. The research employs a quantitative method approach, as stated by Sugiyono (2020), where quantitative methods are based on the philosophy of positivism, used to study specific populations or samples. Data collection is conducted using research instruments, and data analysis is quantitative/statistical in nature, aiming to test predetermined hypotheses. The sample consists of 47 respondents, representing all employees at BKPSDM. The analysis tool used in this study is SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). The results indicate that competence and integrity, both individually (partially) and collectively (simultaneously), have a significant effect on employee performance at the Personnel and Human Resource Development Agency (BKPSDM) of Sidenreng Rappang Regency.

Keywords: Competence, Integrity, Employee Performance

PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) merupakan salah satu bentuk dari tujuan lahirnya reformasi birokrasi di Indonesia, namun demikian untuk mencapai tujuan yang diharapkan maka tetap diperlukan kontrol berdasarkan aturan-aturan rasional dan sistematis serta benar-benar mampu dijadikan sebagai acuan dasar

bagi semua pihak. Perwujudan dari kehendak UU ASN tersebut menurut Hamali (2019) memuat pendekatan strategis berorientasi pada persoalan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya.

Lia Muliawaty (2019) melalui sudut pandang berbeda melihat bahwa keberadaan UU ASN merupakan sebuah bentuk perbandingan apakah kompetensi dan kualifikasi seorang calon pegawai dan atau pegawai telah sesuai dengan kebutuhan jabatan dalam sebuah organisasi, hal ini dimaksudkan untuk menciptakan sistem tata kelola pemerintahan yang baik menuju *good clean governance* serta mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif dan berkualitas sehingga hal mendasar untuk mencapai keinginan tersebut harus dilandasi nilai-nilai integritas yang memadai. Reformasi manajemen pelayanan publik sebagaimana keinginan yang diharapkan oleh beberapa aturan perundang-undangan berkaitan dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada sistem kepegawaian nasional merupakan paradigma baru yang dimaksudkan untuk dapat memberikan pelayanan berkualitas tinggi dari instansi pemerintah kepada masyarakat.

Hanya saja sesuai dengan pandangan dari Rini Ernawati (2023) bahwa kondisi ideal tersebut belum mampu diraih secara maksimal, permasalahan yang banyak ditemukan bahwa kinerja dari sebahagian ASN belum sesuai dengan harapan karena terdapat beberapa orang belum mampu meneyelesaikan tanggung jawabnya sesuai rentang waktu yang telah diberikan, selain itu orientasi pelayanan yang diberikan kepada masayarakat masih terkesan lambat, hal ini terkadang disebabkan karena aparat yang bertanggung jawab tidak berada di tempat, dengan kondisi ini tentunya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja sebuah organisasi.

Tangkilisan (2018) juga menjabarkan bahwa untuk memperoleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas maka dibutuhkan suatu bentuk atau pola pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan, sebab hal ini merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Sebab tidak dapat dipungkiri keberadaa manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Ukuran kinerja dari sebuah organisasi tentunya dapat dilihat dari sejauh mana daya tanggap untuk mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat, dan pencapaian tersebut hanya bisa diperoleh apabila didukung oleh kinerja dari setiap aparatur yang berkualitas. Kinerja sendiri sesuai pengertian yang dikemukakan oleh Yanti Mayasari Ginting (2023) adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok individu dalam organisasi atau lembaga pemerintahan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Adapun kompetensi menurut pandangan dari Rivai (2020) berasal dari kata dasar “kompeten“ yang artinya cakap, mampu, terampil sehingga kompetensi mengacu pada bentuk karakteristik seseorang yang memiliki kemampuan, pengetahuan, wawasan serta sikap sebagai landasan bagi seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan. Sementara menurut Asmini (2022) bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur dalam meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat, dimana dengan adanya pengembangan kompetensi terhadap aparatur yang ditunjukkan melalui pengetahuan, uraian, keahlian, nilai, perilaku serta atensi akan berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan.

Pernyataan tersebut juga didukung oleh hasil penelitian dari Kadek Wira Adi Saputra (2022) bahwa salah satu konstribusi besar dalam meningkatkan kinerja seorang aparatur negara sangat didukung oleh kompetensi yang dimilikinya. Semakin baik kompetensi seseorang maka akan berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Terdapat berbagai faktor yang mampu mempengaruhi kinerja seorang ASN, namun fenomena saat ini dan hal tersebut menjadi sorotan dari berbagai pihak yakni Integritas dari seorang Aparatur Sipil Negara yang perlu untuk lebih diperteguh. Hal ini ditegaskan oleh Wibowo, et al., (2022) bahwa usaha mewujudkan pemerintah yang bersih dari tingkat pusat maupun daerah terus digencarkan. Persoalan yang muncul telah diidentifikasi dalam menghambat upaya ini yaitu masih rendahnya integritas dalam birokrasi. Efek dari hambatan ini adalah pelayanan publik menjadi tidak akuntabel, tidak transparan dan memiliki potensi terjadinya korupsi. Pada dasarnya pemerintah telah melakukan inisiasi upaya tersebut yang harus dimulai dari perbaikan integritas ASN

Mempertegas hal tersebut Moh. Charis Maulida (2023) menguraikan pula bahwa seroang Aparatur Sipil Negeri (ASN) wajib mempunyai nilai integritas supaya dapat menghindarkan dirinya dari upaya menyalahgunakan kekuasaan ataupun kewenangan. Penanaman nilai integritas serta antikorupsi tersebut wajib dicoba sedini mungkin. Penanaman nilai ntegritas yang dilakukan sejak dini menjadikan aparatur pemerintahan lebih memahami bahwa perbuatan yang bertentangan dengan nilai integritas merupakan tindakan yang merugikan negara. Nilai integritas ini pula memusatkan ASN buat berperan secara konsisten serta teguh dalam menjunjung besar nilai- nilai luhur serta prinsip hidup yang dijunjungnya

Makna integritas yang ditekankan pada penjelasan tersebut sesuai PermenPANRB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara adalah konsisten berperilaku selaras dengan nilai, norma dan/atau etika organisasi dan jujur dalam hubungan dengan manajemen, rekan kerja, bawahan langsung dan pemangku kepentingan, menciptakan budaya etika tinggi, bertanggung jawab atas tindakan atau keputusan beserta resiko yang menyertainya. Integritas menurut Hubberts (2018) secara etimologis dapat ditelusuri dari kata latin *integrity* yang berarti keutuhan, kelengkapan, dan kemurnian Integritas dari perspektif individu menggabungkan antara integritas moral, integritas pribadi, dan integritas profesional. Integritas juga dimaknai seorang pegawai yang bertindak profesional dalam menjalankan tugasnya, hati-hati dan bertanggung jawab. Integritas sebagai keutuhan atau tanggung jawab profesional

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsinya yakni perangkat daerah yang melaksanakan manajemen pegawai negeri sipil daerah dalam membantu tugas pokok pejabat pembina kepegawaian daerah, Demikian terhadap semua perangkat dalam instansi tentunya memiliki beban tugas yang didasarkan pada Tugas Pokok dan Fungsi serta pembebanan tugas sesuai dengan petunjuk dari pengambil kebijakan ditingkat instansi. Hasil observasi awal yang dilakukan dalam rangka mencermati kinerja pegawai atau ASN dalam lingkup BKPSDM Kabupaten Sidenreng Rappang, diperoleh gambaran bahwa untuk tingkat kompetensi pegawai jika dicermati dari sudut pandang kualifikasi pendidikan dapat dikatakan telah memadai sebab dari 37 orang ASN yang telah memiliki Nomor Induk Pegawai 70% memiliki jenjang pendidikan Sarjana, hanya saja disisi lain masih terdapat 2 orang tercatat memiliki kualifikasi pendidikan SMP dan SMA. Fenomena ini tentunya menjadi catatan bahwa sebuah Perangkat Daerah yang secara teknis mengatur manajemen kepegawaian ditingkat daerah ternyata masih memiliki perangkat dengan kualifikasi pendidikan yang tidak sesuai dengan kompetensi yang diharapkan.

Gambaran lain yang juga diperoleh dari hasil observasi menunjukkan bahwa tingkat integritas yang dimiliki oleh ASN dilingkup BKPSDM dipandang perlu untuk lebih diperhatikan, dimana dapat dilihat masih terdapat pegawai belum mampu menegakkan integritas secara maksimal, dan kondisi umum yang sering ditemui yakni masih adanya pegawai tidak menjalankan tugas pokok dan fungsinya pada saat jam kerja masih berlangsung, selain itu ditemui pula bahwa terdapat pegawai yang menggunakan fasilitas kantor tidak sesuai dengan bidang kerja yang menjadi tugas pokok serta fungsinya seperti penggunaan media computer dan internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya. Fenomena semacam ini juga dikemukakan oleh Rini Ernawati, (2023) dalam kajian penelitiannya bahwa secara umum masih banyaknya pegawai atau aparatur negara belum mampu menegakkan integritas secara maksimal, dan kondisi umum yang sering ditemui adalah adanya aparatur atau pegawai yang terbiasa mengulur pekerjaan dengan berpikir bahwa masih bisa diselesaikan di waktu lain, juga masih sering ditemui adanya pegawai lebih mengedepankan keperluan pribadi dibanding dengan pekerjaan utama mereka. Integritas pegawai juga terkadang sering terganggu karena kondisi lingkungan kerja dan tentunya kondisi ini juga dapat mempengaruhi tingkat integritas pegawai.

Berdasarkan pada beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa penegakan integritas dari seorang aparatur negara merupakan hal yang sangat penting, sebab dengan integritas yang rendah akan sangat berdampak pada kinerja yang dapat diberikan kepada instansi, sebagaimana diuraikan oleh Sisi Wahyuni, (2020), Rini Ernawati (2023), dan S. Simatupang (2023), memberikan gambaran bahwa Integritas seorang pegawai merupakan indikator utama yang dapat meningkatkan kinerja. Sebab dengan Integritas yang tinggi akan memberikan jaminan seorang aparatur akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan maksimal. Sementara dalam penelitian yang dilakukan oleh Husni Syahrudin (2020) bahwa

unsur Integritas memberikan pengaruh yang sangat besar jika mampu diterapkan dalam sebuah kelompok kerja, Hal ini didasarkan pada pertimbangan bahwa jika integritas mampu terbangun secara berkelompok maka secara tidak langsung juga akan memperkuat konsistensi, komitmen, konsekuensi, dan menjadikan nilai kejujuran, etika dan moral sebagai dasar dalam melakukan pekerjaan pada suatu bidang atau unit dalam sebuah organisasi..

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2020) bahwa Metode Kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik pengumpulan data dengan observasi, Penyebaran Angket/Kuesioner dan Studi Kepustakaan (*Library Research*). Populasi pada penelitian ini yang dimaksudkan adalah Seluruh Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidrap, sebanyak 47 orang. penentuan sampel yang dilakukan merujuk pada pernyataan dari Sugiyono (2020) bahwa apabila populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasar pada kondisi jumlah populasi dalam penelitian kurang dari 100 maka mekanisme yang digunakan yakni menjadikan semua karyawan sebagai Responden. Adapun teknik analisis data yang digunakan dengan pendekatan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) melalui Software IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) Versi 25. Beberapa bagian yang digunakan yaitu:

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas)
4. Analisis Regresi Linear Berganda

   Adapun persamaan untuk melakukan Analisis Regresi Linear Berganda yakni :

   $Y= a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3+ e$

   Di mana:

Y	=	Kinerja Pegawai
X1	=	Kompetensi
X2	=	Integritas
β_1, β_2, β_3	=	Koefisien Regresi Variabel Independen
a	=	Konstanta
e	=	eror

5. Uji Hipotesis

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1:Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.58854663
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.066
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Analisis statistik dengan model *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa sebaran dari variabel pengganggu atau residual dalam penelitian ini memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yakni 0,200, artinya nilai ini jika merujuk pada dasar pengambilan keputusan untuk mengukur nilai normalitas dari penyebaran nilai residual hasil isian kusioner lebih besar dari nilai Signifikansi (α) = 0,05. Sehingga pernyataan yang

dapat diambil bahwa sebaran dari variabel pengganggu atau residual secara umum telah terdistribusi normal, dengan demikian maka data hasil isian kusioner dapat dinyatakan valid untuk dalam uji regresi.

Tabel 2:Analisis Uji Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics R Square Change
1	.799[a]	.638	.622	.638

a. Predictors: (Constant), Integritas, Kompetensi
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Analisis untuk Uji Determinasi sebagaimana ditampilkan pada Tabel 2, menunjukkan bahwa nilai *R Square* yang diperoleh adalah 0,638 atau sama dengan 63,8%. Angka tersebut dapat diartikan bahwa Variabel Kompetensi dan Integritas tingkat pengaruh yang diberikan dalam mengukur Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) yakni sebesar 63,8%, sementara selebihnya yakni 36,2% lainnya dipengaruhi oleh variabel yang tidak menjadi bagian dari persamaan regresi atau tidak menjadi bagian dari penelitian. Adapun sesuai dengan Tingkat Korelasi atau Hubungan antara Variabel Independen terhadap Dependen jika didasarkan pada nilai *R Square* yang diperoleh yakni 0,638, maka sesuai dasar penetapan korelasi, dimana jika hasil Uji Determinan memiliki nilai 0.51 s.d 0,99 maka dapat dinyatakan bahwa Korelasi atau Hubungan Pengaruh antara dianggap Kuat dalam menjelaskan pola hubungan antar variabel

Tabel 3:Analisis Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.399	2.670		-1.273	.210
	Kompetensi	.076	.104	.076	**.732**	**.468**
	Integritas	1.037	.141	.760	**7.336**	**.000**

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasar pada hasil analisis yang ditunjukkan pada Tabel 3 maka keputusan yang dapat diambil untuk masing-masing Hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

a. **H_1 =** *Diduga Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang*

   Hasil analisis Uji Regresi Linear Berganda pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai T Hiutng yang diperoleh untuk pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang yakni **0.732**, dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai T Tabel yakni = **2.169**. Jika merujuk pada dasar pengambilan keputusan untuk Uji Parsial yang membandingkan antara nilai T Hitung dengan nilai T Tabel, maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak artinya tidak terdapat hubungan pengaruh antara Kompetensi terhadap pada Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang

   Sementara jika melihat tingkat signifikansi hasil uji regresi diperoleh nilai sebesar **0.468,** yang artinya lebih besar dari nilai Signifikansi 0.05. Sehingga pernyataan yang dapat diambil yakni Ha diterima dan Ha ditolak, atau dapat diartikan bahwa Kompetensi secara signifikan tidak memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang.

   Berdasar pada kedua hasil pengujian tersebut maka kesimpulan yang dapat diambil yakni Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang, dengan kata lain bahwa Ho diterima dan Ha atau Hipotesis yang diajukan ditolak

b. **H_2 =***Diduga Integritas berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang.*

Hasil uji hipotesis yang juga menjadi bagian dari uji regresi linear berganda sebagaimana dituangkan pada tabel 3 menunjukkan bahwa Nilai T Hitung untuk pola hubungan antara Integritas terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang adalah **7.336**, sementara untuk Nilai Signifikansinya yakni **0,000.** Sehingga keputusan yang dapat diambil terhadap hasil analisis tersebut yakni :

Bahwa nilai T Hitung dari Integritas menunjukkan angka sebesar **7.336** atau lebih besar dari nilai T Tabel = **2.169.** Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat hubungan pengaruh antara Integritas terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang

Sementara untuk tingkat signifikansi dapat dilihat bahwa dari hasil analisis Uji Regresi diperoleh nilai sebesar **0.000** atau lebih kecil dari Nilai Sign 0.05. Maka keputusan dari hasil analisis ini adalah Ho ditolak dan Ha diterima artinya Integritas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidrap

Kesimpulan dari kedua pernyataan tersebut dapat dinyatakan bahwa iIntegritas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang, dengan kata lain Ho ditolak dan Ha atau Hipotesis yang diajukan diterima

Tabel 4:Analisis Uji F (Uji Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	205.026	2	102.513	38.857	.000[b]
	Residual	116.080	44	2.638		
	Total	321.106	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Integritas, Kompetensi

Hasil Analisis Uji Anova yang ditunjukkan pada Tabel 4 memberikan gambaran bahwa nilai F Hitung yang diperoleh yakni sebesar 38.857, sementara untuk Nilai Signifikansi adalah sebesar 0,000. Maka sesuai dasar pengambilan keputusan untuk Uji F atau Uji Simultan dapat dinyatakan bahwa :

Hasil analisis melalui Uji ANNOVA menunjukkan bahwa Nilai F Hitung yang diperoleh adalah sebesar 38.857 atau lebih besar dari nilai F Hitung= 3.21, merujuk pada hasil analisis ini dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama Kompetensi dan Integritas memiliki hubungan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang

Hasil perbandingan untuk Nilai Signifikansi, berdasarkan Hasil analisis melalui Uji ANNOVA diperoleh hasil analisis yakni 0.000 atau lebih kecil dari Nilai Signifikansi 0.05. Maka kesimpulan yang dapat diambil bahwa Kompetensi dan Integritas dapat memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Sidenreng Rappang. Berdasar pada kedua hasil penjabaran tersebut maka untuk hubungan pengaruh antara Kompetensi dan Integritas jika secara bersama-sama, mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang, atau dengan kata lain Ho ditolak dan Ha atau Hipotesis yang diajukan diterima.

Pembahasan

1. **Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang**

Kompetensi dari seorang pegawai/karyawan merupakan hal mendasar yang dibutuhkan oleh setiap organisasi, sehingga setiap proses perekrutan hal paling utama dijadikan standar yakni Kompetensi dari seorang calon Pegawai/Karyawan. Hanya saja permasalahan yang sering ditemui bahwa terkadang dalam penempatan seorang Pegawai/Karyawan tidak sesuai dengan bidang kompetensi yang mereka miliki, namun secara *defacto* tuntutan terhadap penyelesaian tanggung jawab menjadi sebuah keharusan sebagai ukuran kinerja, olehnya itu sering ditemui khususnya didalam organisasi pemerintah kompetensi keilmuan tidak memberikan dampak terhadap seorang pegawai untuk terus berkinerja.

Elvin Rulianto, dkk (2023) juga mengemukakan bahwa Kompetensi secara umum tidak memberikan pengaruh terhadap seorang pegawai untuk tetap berkinerja, akan tetapi agar kinerja seorang pegawai dapat menjadi maksimal maka harus diberikan unsur lain seperti pelatihan atau hal-hal lain yang sifatnya mampu memberikan motivasi kepada karyawan agar mereka mampu memberikan kinerja yang lebih baik kepada organisasi. Penegasan serupa juga dikemukakan oleh Gita Oktaviani, dkk (2022) bahwa Kompetensi tidak akan memberikan pengaruh terhadap kinerja seorang karyawan apabila tidak didukung oleh peningkatan kemampuan sesuia bidang kerjanya. Dijelaskan pula bahwa kompetensi keilmuan yang dimiliki oleh seseorang hanya dapat dijadikan dasar agar mereka mampu memiliki pemahaman secara lebih baik terhadap sebuah kondisi, namun dari sisi implementasi maka seorang pegawai harus mampu melakukan pengembangan diri.

Pandangan dari Wibowo (2019) juga menguatkan kondisi tersebut, dimana diuraikan bahwa Kompetensi yang terdiri dari 5 (Lima) unsur yakni Keinginan, Watak/Sifat, Konsep Diri, Pengetahuan dan Keterampilan dapat terbentuk didasarkan oleh beberapa faktor selain ditinjau dari bidang keilmuan yakni unsur pengalaman, dimana seseorang yang telah memiliki banyak pengalaman tentunya telah mampu mengembangkan karakter dirinya dalam melakukan pekerjaan.

Kompetensi secara sederhana selalu disandingkan dengan tingkat keilmuan seseorang, dan hal ini tidak dapat dipungkiri. Olehnya itu dari sisi perekrutan tingkat kompetensi tentunya menjadi syarat utama yang sering dijadikan standar oleh sebuah organisasi, namun menurut pandangan dari Romin Kalepo, dkk (2022) Kompetensi hanya dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja seseorang jika selalu dapat ditingkatkan, sehingga dinyatakan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seseorang, maka kinerjanya akan semakin menjadi lebih baik.

Penekanan inilah yang dikemukakan oleh Asmini, dkk (2022) bahwa nilai kompetensi dari seorang pegawai akan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerjanya, jika ke 5 (Lima) unsur pembentuk Kompetensi mampu ditingkatkan, artinya semakin baik Keinginan, Watak/Sifat, Konsep Diri, Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka dapat dikatakan akan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja mereka.

2. **Integritas berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang**

Integritas dala diri seorang pegawai, adalah sebuah bentuk tuntutan agar mereka mampu menegakkan nilai-nilai moral dalam melakukan pekerjaan, artinya semakin baik integritas diri yang dimiliki oleh seorang pegawai maka kinerja mereka akan menjadi lebih baik, sebab nilai-nilai kejujuran, keberanian, bijaksana dan bertanggung jawab selalu dijadikan landasan dalam melakukan pekerjaan. Nilai-nilai integritas tersebut kemudian menjadi dasar sehingga dalam penelitian ini dikatakan mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja seorang karyawan, olehnya dalam uji konstanta dikemukakan bahwa seorang pegawai jika memiliki Kompetensi dan Integritas yang rendah, maka tentu ukuran kinerja mereka juga akan menurun.

Sejalan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini oleh Sudung S, dkk (2022) juga mengemukakan bahwa Nilai Integritas dalam mengukur kinerja seorang pegawai memiliki pengaruh yang positif, bahkan nilai regresinya sangat dominan untuk memberi dukungan terhadap peningkatan kinerja seorang pegawai. Hasil penelitian ini juga menunjukkan kondisi yang sama, dimana nilai integritas baik untuk Uji Regresi dan Uji Hipotesis memiliki nilai yang sangat dominan.

Berbeda apabila sebuah organisasi telah menjadikan nilai integritas sebagai landasan utama dalam melakukan pekerjaan, tentunya pengaruhnya tidaklah signifikan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Endang Sumardi (2022) bahwa Integritas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja yang dilakukan oleh seorang pegawai, hal didasari bahwa dalam organisasi tersebut unsur Integritas dijadikan sebagai tolok ukur utama terhadap kinerja mereka. Prinsip ini ditekankan dengan harapan bahwa semakin baik tingkat integritas seseorang maka diyakini akan mampu menjalankan pekerjaannya secara jujur, bertanggung jawab dan bijaksana.

Sementara dalam pandangan yang dikemukakan oleh Paisah, dkk (2023) bahwa integritas tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja seseorang, dimana sudut pandangnya dilihat dari ukuran kinerja secara umum dan kondisi ini sangatlah banyak ditemui dalam berbagai organisasi, sebab diketahui tidak semua pegawai memiliki integritas yang baik atau sering melanggar etika kerja yang telah ditetapkan oleh sebuah organisasi, namun kondisi ini disisi lain tidak memberikan dampak pada mereka yang selalu berupaya menegakkan integritas dan tentunya akan selalu melakukan pekerjaan dengan baik.

Menghindari munculnya nilai integritas yang rendah pada diri seorang pegawai menurut Husni Syahrudin (2020) dapat dilakukan dengan menerapkan nilai-nilai integritas dalam suatu kelompok, artinya penegakan terhadap nilai integritas sebaiknya dimulai dari sebuah kelompok kecil pada sebuah organisasi, sehingga dengan terbentuknya integritas secara berkelompok tersebut dapat memicu kelompok lain untuk melakukannya, dampak lain dari pemberlakuan integritas secara berkelompok ini juga dapat menekan adanya pelanggaran etika seorang pegawai, sebab diantara anggota kelompok akan selalu mengingatkan tentang nilai-nilai integritas yang harus dipatuhi.

3. Kompetensi dan Integritas secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang

Uji Konstan pada analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai negative, yang artinya jika pada sebuah organisasi Tingkat Kompetensi dan Nilai Integritas tidak dimiliki oleh seorang pegawai, maka diyakini bahwa kinerja yang ditunjukkan pasti akan menurun, demikian pula sebaliknya jika Kompetensi dari seorang pegawai memadai dan didukung oleh nilai integritas yang baik, maka secara umum akan sangat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka.

Gambaran inilah yang dapat dilihat dari hasil uji simultan pada penelitian ini, dimana secara bersama-sama Kompetensi dan Itegritas dapat dikatakan mampu memberikan pengaruh yang sangat signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa untuk dapat memperoleh kinerja terbaik dari seorang pegawai maka hal mendasar harus selalu diperhatikan adalah tingkat kompetensi dan integritas diri yang harus dimiliki seorang pegawai.

Membangun Integritas pada diri seorang pegawai tentunya tidak semudah jika dikaitkan dengan teori yang sering digaungkan oleh para ahli, sebab nilai integritas ukurannya berdasarkan pandangan dari Abdullah (2019) dapat dilihat dari perilaku jujur dari seorang pegawai, tingkat kedisiplinannya, kemampuan untuk berkomitmen terhadap organisasi, dan sikap konsisten terhadap pekerjaan. Jika kesemua unsur ini mampu dimiliki oleh seseorang maka apapun pekerjaan yang diberikan dapat dilakukan secara bertanggung jawab. Hanya saja untuk memperoleh tingkat integritas tersebut sangatlah sulit didapatkan.

Terkadang dalam sebuah organisasi ditemui seseorang dengan Kompetensi handal, namun tidak didukung oleh nilai integritas yang memadai maka kondisi ini juga dapat berpengaruh secara signifikan terhadap pekerjaan, berbeda jika seorang pegawai dengan nilai kompetensi kurang memadai namun memiliki integritas yang baik, maka hal tersebut

masih dapat mendorong peningkatan kinerja seseorang dengan memberikan berbagai kegiatan yang sifatnya mampu mengasah kemampuan diri seorang pegawai sehingga dapat berkompeten.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasar pada hasil penelitian dan pembahasan terkait dengan pengaruh kompetensi dan integritas terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang, maka simpulan yang dapat diambil yakni :

1. Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang. Hal ini dapat diartikan bahwa secara umum pegawai dituntut harus mampu untuk meningkatkan kinerjanya, dengan tanpa melihat latar belakang keilmuan yang dimiliki, olehnya itu agar dapat meningkatkan Kompetensinya maka seorang pegawai harus mampu selalu menambah pengetahuan dan keterampilanya melalui berbagai pengalaman kerja dibidangnya
2. Integritas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang, artinya bahwa nilai integritas dapat dikatakan sebagai landasan utama bagi seorang pegawai dalam mendukung kinerjanya, sebab apabila dikatakan kompetensi yang dimiliki rendah maka masih dapat disikapi dengan memberikan pelatihan atau meningkatkan pengalaman kerja, namun jika integritas rendah maka akan sulit dilakukan perbaikan jika tidak kembali pada diri seorang pegawai.
3. Kompetensi dan Integritas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang. Hasil ini dapat diartikan bahwa Kompetensi dan Integritas adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan, sebab jika Nilai Kompetensi dan Integritas seorang pegawai rendah, maka dapat dikatakan kinerja yang dapat diberikan juga menurun.

Saran

Hal-hal yang dapat disarankan kepada pihak Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang terkait dengan hasil penelitian yang diperoleh antara lain :

1. Bahwa untuk meningkatkan Kompetensi dari seorang pegawai maka hal mendasar yang dapat diberikan yakni dengan mengikut sertakan pegawai dalam berbagai kegiatan pelatihan seperti pelatihan teknik, pelatihan pengembangan SDM, komunikasi, dan pelatihan pengembangan keterampilan soft skills atau diberikan kesempatan menambah pengalaman melalui kegiatan studi banding, sehingga mereka mampu menambah wawasan dan pengetahuan yang secara sendirinya akan sangat berdampak pada kinerja yang diberikan.
2. Meningkatkan nilai-nilai integritas dari diri seorang pegawai sebaiknya dilakukan dari kelompok terkecil, sehingga antar pegawai dapat saling mengontrol dan Slogan-slogan tentang integritas yang banyak digaungkan pada setiap organisasi dapat dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

Abubakar, R. 2021. Pengantar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: SUKA-Press.

Ajabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish

Arikunto, S. 2020. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta

Asmini, Andi Rahma Nur Alam, Amelia Putri, 2022. Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Area Soppeng. Jurnal Ilmiah METANSI : Manajemen dan Akuntansi Volume 5 Nomor 1, April 2022. Hal : 17-24

Dharma, Surya. 2018. Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya. Pustaka Pelajar, Yogyakarta

Edison, E & Lubis, Y., Hermanto, B., 2019. Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta

Elvin Rulianto, Endang Suswanti, M. Jamal Abdul Nasir, 2023. Analisis Kompetensi Pegawai, Pengawasan, Motivasi, dan Kinerja Se-Kecamatan Prajurit Kulon Mojokerto. Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi Vol 4, No 1, 2023 Hal. 28-37

Endang Sumardi, Sonny Hersona GW, Nunung Nurhasanah, 2022. Pengaruh Integritas, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gajah Putih Lestari, Banda Aceh. J-MAS - Jurnal Manajemen dan Sains, Volume 7 Nomor (1), April 2022, Hal : 72-78

Enny, Mahmudah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.

Fahrul Khoirul Umam, 2022. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Jember (Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (BPKAD) Pemerintah Kabupaten Jember), Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Shiddiq Jember, Jurusan Ekonomi Islam Program Studi Akuntansi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Gita Oktaviani, Kartin Aprianti. 2022 Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol.5, No.5, September 2022 Hal 387-396

Ghozali, Imam. 2019. Aplikasi Analisis Multivariete. Semarang: Universitas Diponegoro

Hamali, A. Y. 2019. Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi, dan Manajemen. 1st ed. Jakarta: Prenada Media Group

Hamdayani, H., & Bachtiar, Y. (2021). PENGARUH LAPORAN KEUANGAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH DI KABUPATEN PINRANG. *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *2*(2), 269-275.

Hariandja, M. T. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai). Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia

Hasibuan, Malayu. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara

Hatta, M., Nur, M., & Salvianti, E. (2021). Pengaruh Tenaga Kerja Dan Indeks Pembangunan Manusia (Ipm) Terhadap Produk Domestikregional Bruto (Pdrb) Di Kabupaten Sidenreng Rappang. *Cateris Paribus Journal*, *1*(2), 43-50.

Huberts. 2018. Integrity: What it is and Why it is Important Jurnal Public Integrity 20.Sup1,S18-S32, DOI: 10.1080/10999922.2018. 1477404

Husni Syahrudin, Munawar Thoharudin, 2020. Pengaruh Integritas Kelompok terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kapuas Hulu, Kalimantan Barat. Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 17, No.2, Oktober 2020

Jaya, H. A., & Rosadi, I. (2022). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dians Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang. *DECISION: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *3*(2), 189-195.

Kadek Wira Adi Saputra, Pande Putu Juniarta, 2022. Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kualitas Pelayanan Departemen Front Office Di Hotel Puri Saron Seminyak. SABANA (Sosiologi, Antropologi, dan Budaya Nusantara) Vol. 1 No. 3 (Desember 2022) 182-197

Kadir, A., Sampara, N., & Bachtiar, Y. (2021). Pengaruh Demosi, Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

K. D. Krisnawati, dan I. W. Bagia, 2021. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Bisma: Jurnal Manajemen, Volume. 7 No. 1, Bulan April Tahun 2021

Kasmir, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Depok : PT Raja Grafindo Persada

Kemendikbud. 2017. Gerakan Penguatan Pendidikan Karakter (PPK) [Infographics of the Strengthening Character Education Movement]. Indonesian Ministry of Education and Culture, 1–10

Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah

Lia Muliawaty. 2019. Strategi Implementasi Kebijakan Tentang Program Kampung Keluarga Berencana Menuju Keluarga Sejahtera Di Kabupaten Cirebon. Decision: Jurnal Administrasi Publik, Vol. 1 No. 2 Tahun 2019 Hal : 82-101

Mangkunegara, A. A. A. P. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. PT Remaja Rosdakarya

Moh. Charis Maulida, Sitti Hartinah. 2023. Integritas Aparatur Sipil Negara (ASN). Program Magister Manajemen, Universitas Pancasakti Tegal, Indonesia

Muhammad Iqbal, Syifa Vidya Sofwan, Rofi Mariam. 2022. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Pengawasan Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung. AKURAT : Jurnal Ilmiah Akuntansi Volume 13, Nomor 1, Januari – April 2022; Hal : 1-15

Mulyadi D. & Rivai V. 2019. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Rajawali Pers.

Nenny Kurniati. 2023 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Sinomika Journal Volume 1 No.5 Tahun 2023

Paisah, Mimelientesa Irman, Dadi Komardi, Intan Purnama, Yutiandry Rivai. 2023. Motivasi Kerja, Integritas dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir. Prosiding Seminar Nasional Akuntansi, Bisnis dan Manajemen (SENABIMA) Volume 1, Nomor 1, Maret 2023, halaman 19-34

Pasolong, Harbani. 2019. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta

Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2007 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah

Peraturan Bupati Sidenreng Rappang Nomor 46 Tahun 2019 Tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Peraturan Bupati Sidenreng Rappang Nomor 56 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang (Berita Daerah Tahun Anggaran 2016 Nomor 56)

Peraturan Daerah Nomor 29 Tahun 2008, tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang

Peraturan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang Nomor 04 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah (Lembaran Daerah Tahun 2008 Nomor 04)

PermenPANRB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara

Rini Ernawati, 2023 Pengaruh Komitmen Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi. Repository Universitas Pasundan Program Magister Administrasi dan Kebijakan Publik Universitas Pasundan, Indonesia.

Rivai, Veithzal. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana

Robbins, & Judge,. 2019. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat

Romin Kalepo, Mochammad Sakir, Ahmad Risa Mediansyah, 2022. Pengaruh Sikap Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Camat Suwawa Kabupaten Bone Bolango. Provider Jurnal Ilmu Pemerintahan: Vol. 1 No. 2 (2022): Oktober 2022 - Maret 2023

Septiani, M. 2020. Reformasi Birokrasi, Reformasi Pelayanan Publik. Ombudsman Republik Indonesia

S. Simatupang, Desi Susanti, Marto Silalahi, Ernest Grace, Efendi. 2023. Dampak Integritas dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen dan Sains 8 Nomor 1 Tahun 2023, Hal : 641-653

Sisi Wahyuni, 2020. Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. JESS (Journal of Education on Social Science) Volume 4 Number 2, October 2020, Hal. 153-164

Sofyan Syafri Harahap,. 2018. Analisis Kritis atas Laporan Keuangan. Edisi 1-10. Jakarta: Rajawali Pers

Sudarmanto 2019, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi), Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV

Sukandarrumidi. 2018. Metodologi Penelitian. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta

Tangkilisan, 2018. Manajemen Publik. Jakarta. Gramedia Widia

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN)

Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah

Wibowo. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Bumi Aksara

Wibowo, A., Ratnawati, Handayani, A. R., Fernando, Z. J., Elizawarda, Indriyanti, D., Hakim, A. L., Kurniadi, Y., Kristianto, J., Karim, A., Rafiqi, Y., Desmarnita, U., Setiawan, E. R.,Solin, S. M., & Wijayati, S. 2022. Pengetahuan Dasar Anti Korupsi Dan Integritas. Penerbit KPK Tahun 2022

Wulan Auliyani, Dety Mulyanti. 2023. Studi Tinjauan Teoritis: Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan. EBISMEN - Volume 2, No. 2,Jjuni 2023

Yunita, Syamsir, 2022. Pengaruh Integritas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik Volume 4 Nomor 4 Tahun 2022, (Hal. 221-229)