

# **PENGARUH SIKAP, PROFESIONALISME, INTEGRITAS DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN LABUHANBATU**

**Roni Sukmawardi Sinaga, Yuniman Zebua, Bayu Eko Broto**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu

Email: [ronnysinaga29@gmail.com](mailto:ronnysinaga29@gmail.com); [oinitehezeb@gmail.com](mailto:oinitehezeb@gmail.com); [mail.to.bayueb@gmail.com](mailto:mail.to.bayueb@gmail.com)

## **Abstrak**

Tantangan terbesar setiap organisasi di revolusi industri 4.0 yang secara berkepentingan tidak semua pegawai atau sumber daya manusia dapat beradaptasi dengan perubahan tempat kerja sehingga pegawai berada diposisi fleksibel. Tujuan penelitian ingin membuktikan secara parsial pengaruh setiap variabel independen terhadap dependen dengan pendekatan analisis data regresi linier berganda. Penelitian ini dimulai dari Nopember 2022 sampai dengan Maret 2023 yang dilaksanakan pada pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Labuhanbatu dengan populasi yang terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) berjumlah 83 orang. Menurut Suharsimi Arikunto (2006: 131) Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, dan dinamakan penelitian sampel apabila peneliti bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel-sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 83 responden yang diambil dengan teknik sensus. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Teknik analisis data antara lain: 1) Uji asumsi klasik dilakukan melalui 3 uji yaitu uji multikolinearitas, uji hetroskedastisitas dan uji normalitas; 2) Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi linear berganda, uji F, uji t dan uji determinasi. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut: 1) secara parsial variabel Sikap dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 2) secara parsial variabel Profesionalisme dan Integritas berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Tetapi secara serempak variabel Sikap, Profesionalisme, Integritas dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Sikap, Profesionalisme, Integritas, Kompetensi, Kinerja Pegawai.

## **Abstracts**

*The biggest challenge for every organization in the industrial revolution 4.0 is that not all employees or human resources can adapt to changes in the workplace so employees are in flexible positions. The research aims to partially prove the effect of each independent variable on the dependent with a multiple linear regression data analysis approach. This research started from November 2022 to March 2023 and was carried out on employees of the Labuhanbatu Regency National Land Agency (BPN) Office with a population consisting of 83 State Civil Apparatuses (ASN). The sample is part or representative of the population being studied and is called the research sample if the researcher intends to generalize the results of the sample samples in this study taken as many as 83 respondents who were taken by census technique. Data collection techniques with questionnaires. Data analysis techniques include 1) The classic assumption test is carried out through 3 tests, namely the multicollinearity test, the heteroscedasticity test, and the normality test; 2) Testing the hypothesis using multiple linear regression test, F test, t-test, and test of determination. Based on the results of the research and analysis described in the previous section, it can be concluded from this study as follows: 1) partially the Attitude and Competence variables have a positive and significant effect on employee performance; 2) partially the variables of Professionalism and Integrity have a negative and insignificant effect on employee performance. But simultaneously the Attitude, Professionalism, Integrity, and Competence variables have a positive and significant effect on employee performance.*

*Keywords: Attitude, Professionalism, Integrity, Competence, Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

Keberlangsungan suatu organisasi dalam institusi apapun di Indonesia menggantungkan harapannya kepada sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi tersebut baik secara kualitas dan kuantitasnya demi mencapai tujuan organisasi. Secanggih apapun teknologi yang ada didunia tanpa sumber daya manusia tidak akan bekerja dengan optimal, meski secara perlahan peran sumber daya manusia mulai tergerus teknologi. Selain teknologi keberhasilan sebuah organisasi juga ditentukan oleh berbagai perilaku sumber daya manusia. Dampak teknologi atau perilaku sumber daya manusia bermuara pada kinerja pegawai itu sendiri sebagaimana menurut (Handayani et al., 2018) pemanfaatan teknologi informasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja perusahaan baik dilakukan secara individu atau secara kelompok. Adanya hubungan teknologi informasi tersebut terhadap kinerja berkaitan dengan keahlian anggota dalam mengoperasikannya. Selanjutnya menurut (Rahman, 2013) perilaku sumber daya manusia secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan manusia-manusia untuk dengan bakat, kemampuan, kepribadian dan perilaku yang berbeda-beda. Jadi baik secara teknologi dan perilaku sumber daya manusia memberikan persepsi yang lebih sederhana dimana sumber daya manusia dalam bekerja tercermin dari sikap, profesionalitas, integritas dan kompetensi kerja.

Peranan sikap dalam penguatan kinerja dari hasil penelitian (Margaretha, 2019) sikap kerja karyawan dalam merespon pekerjaan termasuk lingkungan kerja dan pengaruhnya kepada kinerja. Menurut (Sari et al., 2021) merupakan keadaan yang mengubah pilihan individu dalam melakukan tindakan yang berdasarkan apa yang dipikirkan atau yakini dalam lingkungan kerja. Sikap dalam organisasi dapat menetralsisir berbagai respon yang ditimbulkan oleh seseorang dalam mengambil keputusan. Tantangan terbesar setiap organisasi di revolusi industry 4.0 yang secara berkepentingan tidak semua pegawai atau sumber daya manusia dapat beradaptasi dengan perubahan tempat kerja sehingga pegawai berada diposisi fleksibel (Safitri et al., 2021). Kondisi yang demikian inilah menjadi dasar perilaku kondusif guna mendapatkan kinerja yang baik. Menurut (Thomas, 2021) konsep sikap merupakan reaksi atau respon yang masih tertutup dari seseorang terhadap suatu stimulus atau objek, ia menegaskan manifestasi sikap tidak dapat dilihat melainkan hanya dapat ditafsirkan dari sudut pandang masing-masing. Meski demikian sikap dapat digambarkan dari tiga cara yaitu sikap cenderung bertahan, sikap dapat mencakup rangkaian dan sikap diarahkan pada objek tertentu.

Lainnya halnya kinerja dalam implementasinya dapat dipengaruhi oleh profesional kerja, sebagaimana dalam studi (Jefri Iswanto, 2017) profesionalisme merupakan cerminan kemampuan yaitu memiliki pengetahuan, ketrampilan dan bisa ditunjang dengan pengalaman. Menilik definisi profesionalisme diasumsikan sebagai kemampuan seseorang dalam organisasi dalam merencanakan, mengkoordinasikan dan melaksanakan fungsinya secara efisien. Lainnya menurut (Ikbal et al., 2019) profesionalisme cerminan dari sikap yang berbeda dimiliki seseorang meski dalam bidang kerjanya sama, dimana profesionalisme diasumsikan sebagai sifat. Dalam institusi konsep profesionalisme diperlukan karena bertujuan untuk meningkatkan pelayanan publik, maka setiap aparat pemerintah dituntut senantiasa meningkatkan profesionalismnya. Dalam banyak kasus permasalahan profesionalisme dalam bekerja paling sering terjadi yang didahului adanya konflik sebagai pemicu suatu organisasi. Jika diamati dengan seksama tidak ada organisasi yang tidak memiliki masalah apalagi permasalahan berkaitan dengan profesionalisme.

Selain itu, integritas dalam sebuah institusi yang bertugas memberikan pelayanan publik menjadi polemik yang sukar ditemui dalam kajian akademik. Menurut (Rahmadani, 2020) bahwa Aparatur Sipil Negara senantiasa dituntut memegang teguh nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar serta memiliki integritas yang tinggi sesuai dengan kesesuaian

hati, lisan dan perbuatan. Dalam penelitian (Yolanda & Syamsir, 2020) bahwa integritas Aparatur Sipil Negara berpengaruh kinerja. Studi (Syahrudin & Thoharudin, 2020) integritas seringkali didengar masyarakat, namun sedikit dari kita yang mengerti makna sebenarnya dari integritas. Jadi penempatan kalimat dan perspektif yang dibangun mengenai integritas masih ditempatkan berbeda-beda oleh masyarakat namun identiknya integritas dapat diasumsikan negatif pada kondisi tertentu. Disamping itu, integritas pada hakikatnya memiliki banyak makna yang dapat disesuaikan dengan masalah yang terjadi namun secara umum dalam dunia kerja institusi terkadang mengalami blunder yang mengakibatkan kesan negative di masyarakat.

Konsekuensi dari peningkatan kinerja dapat dipengaruhi oleh kompetensi kerja. Hubungan kompetensi dengan kinerja tentu sebuah unsur yang tidak dapat diabaikan bagi institusi yang sepenuhnya melayani public. Selain faktor-faktor lain yang disebutkan dalam penelitian ini menurut (Krisnawati & Bagia, 2021) kompetensi dalam institusi diutamakan kemampuan karyawan dalam memberikan tenaga dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan. Menurut (Soetrisno & Gilang, 2018) kompetensi lebih dekat dengan makna kemampuan menghasilkan pegawai atau pemimpin yang menunjukkan kinerja yang tinggi. Kompetensi dalam teori dihubungkan dengan kombinasi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja. Pegawai yang memiliki peran dominan yang terkadang diandalkan merupakan penggerak atas kelancaran kegiatan, dari penjelasan tersebut seseorang pegawai yang memiliki kompetensi tinggi meliputi pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya dan selalu terdorong untuk bekerja secara efektif (Rande, 2016).

Oleh karena itu, fenomena yang dapat diuraikan dari berbagai rujukan menemukan bahwa manifestasi variabel sikap yang sulit untuk diungkapkan secara nyata ditafsirkan dari sudut pandang masing-masing. Permasalahan sikap yang terjadi pada Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) di Kabupaten Labuhanbatu sama halnya terlihat hanya biasa saja tetapi sikap egois terkadang menjadi tontonan yang kerap terjadi dalam melayani publik, fenomena yang mendukung penelitian Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) di Kabupaten Labuhanbatu sebagai lembaga yang ditugaskan oleh negara mengandung profesionalisme, maka melalui penelitian profesionalisme dalam penelitian ini menempatkan pada kurangnya empati pegawai dengan lingkungan kerja seperti terjadi ketidakseimbangan yang mempengaruhi integritas pegawai yang akhirnya mempengaruhi kinerja. Pemilihan objek penelitian pada Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) di Kabupaten Labuhanbatu dikarenakan variabel sikap, profesionalisme, integrasi dan kompetensi merupakan unsur penting dalam memberikan pelayanan publik terutama dalam kepengurusan izin pertanahan dan sebagainya menuntut hasil kerja yang sempurna.

Berdasarkan uraian latar belakang yang disampaikan maka penelitian ini mengambil judul Pengaruh Sikap, Profesionalisme, Integritas dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Labuhanbatu dengan tujuan penelitian ingin membuktikan secara parsial pengaruh setiap variabel independen terhadap dependen dengan pendekatan analisis data regresi linier berganda.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **SIKAP**

Sikap kerja adalah respon atau pernyataan baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan atau pengorbanan jasa, jasmani, dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa, yang dapat diukur dengan keyakinan bahwa kinerja baik berasal dari bekerja keras, perasaan, dan perilaku untuk mencapai tujuan. Menurut (Kurniawan et al., 2019) menjelaskan bahwa sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki oleh karyawan tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka.

Karyawan yang memiliki evaluasi positif terhadap segala sesuatu di lingkungan kerja cenderung memiliki kepuasan terhadap pekerjaan yang tinggi dan sebaliknya karyawan yang memiliki evaluasi negatif terhadap segala sesuatu di lingkungan kerja maka cenderung akan merasa kurang puas setelah bekerja dan adanya perasaan sedikit membosankan. Sikap kerja sebagai tindakan yang akan diambil karyawan dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya (Prastiwi, 2018). Indikator variabel sikap yakni menerima, merespon, menghargai, bertanggungjawab (Agiviana, 2015).

## **PROFESIONALISME**

Istilah profesionalisme itu berlaku untuk semua aparat mulai dari tingkat atas sampai tingkat bawah bahwa profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional (Ferawati et al., 2020). Menurut Arifin (2011), profesionalisme adalah suatu pandangan bahwa suatu keahlian tertentu diperlukan dalam pekerjaan tertentu yang mana keahlian itu hanya diperoleh melalui pendidikan khusus atau latihan khusus (Lusia Sedati, 2020). Profesionalisme merupakan sikap seseorang yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik serta dilandasi dengan tingkat pengetahuan yang memadai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan bidangnya. Indikator variabel profesionalisme adalah kemampuan, kualitas, sarana prasarana, jumlah SDM, teknologi informasi dan keandalan.

## **INTEGRITAS**

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 karyawan dapat bertindak jujur dan tegas dalam melaksanakan pekerjaannya (Ryan et al., 2013). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, integritas adalah kualitas, sifat, atau keadaan yang menunjukkan suatu kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan untuk memancarkan wibawa dan kejujuran. Seorang individu yang memiliki integritas memperlakukan orang lain sebagaimana pribadi tersebut ingin diperlakukan, tetapi tidak mengharapkan timbal balik. Membantu orang lain dilakukan untuk alasan altruistic (fokus pada kesejahteraan orang lain), bukan untuk alasan egois (penghargaan pribadi seperti kemajuan karier, pengakuan sosial). Indikator variabel integritas adalah kode etik, peka terhadap konflik, wewenang dan akuntabilitas (Ryan et al., 2013).

## **KOMPETENSI**

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (Fadillah Rozi dan Sulastini et al., 2017). Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan. Indikator

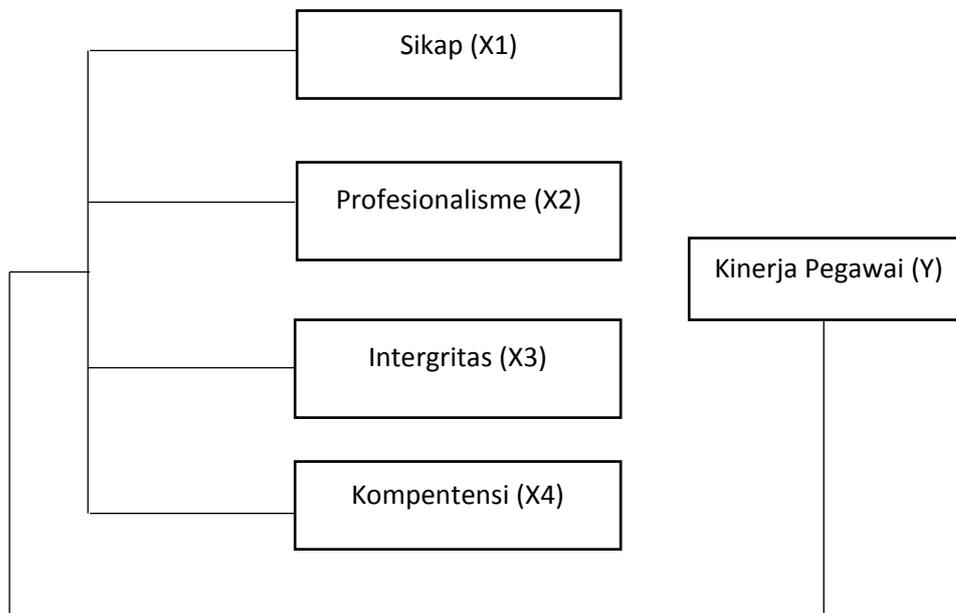
kompetensi adalah pengalaman kerja, pendidikan, pengetahuan dan keterampilan (Abdi & Rasmansyah, 2019).

### **KINERJA PEGAWAI**

Menurut (Christian & Kurniawan, 2021) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Untuk mencapai target yang ditetapkan organisasi (kinerja), pegawai harus mengutamakan kepentingan dan kepuasan dengan memberikan layanan terbaik, disiplin, bekerja dengan baik dan inovatif sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil pekerja akibat dari kemampuan kerja yang dilakukan para pegawai. Menurut (Laia et al., 2021) mengatakan bahwa “kinerja adalah hal penting, sekaligus menentukan efektif tidaknya kinerja disuatu organisasi. Indikator kinerja pegawai adalah kualitas kerja, kuantitas kerja dan pelaksanaan tugas (Yunus Adeleke Dauda, 2011).

### **Kerangka Konseptual**

Kinerja pegawai merupakan femonena yang akan terus dikaji dalam dunia manajemen sumber daya manusia. Kinerja pegawai dipengaruhi sikap, profesionalisme, integritas dan kompetensi digambarkan dalam kerangka berpikir sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

### **Hipotesis Penelitian**

H<sub>1</sub>: Sikap secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Labuhanbatu.

H<sub>2</sub>: Profesionalisme secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Labuhanbatu.

H<sub>3</sub>: Integritas secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Labuhanbatu.

H<sub>4</sub>: Kompetensi secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Labuhanbatu.

H<sub>5</sub>: Sikap, profesionalisme, integritas dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Labuhanbatu.

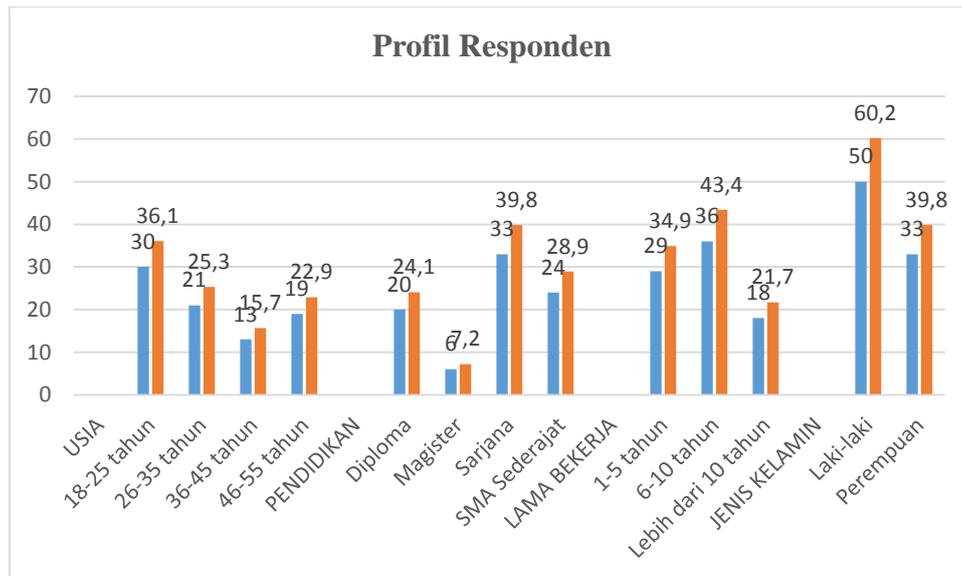
## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk dalam metode penelitian survei. Karena peneliti ingin mengumpulkan informasi pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Labuhanbatu. Menurut Suharsmi Arikunto (2006: 130) Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, apabila seorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi, studi penelitiannya disebut dengan studi populasi atau studi sensus. Penelitian ini dimulai dari Nopember 2022 sampai dengan Maret 2023 yang dilaksanakan pada pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Labuhanbatu dengan populasi yang terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) berjumlah 83 orang. Menurut Suharsimi Arikunto (2006: 131) Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, dan dinamakan penelitian sampel apabila peneliti bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel-sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 83 responden yang diambil dengan teknik sensus. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Dalam penelitian bersifat positif sehingga menggunakan skala linkert poin lima dengan masing-masing nilai: 5 untuk jawaban sangat setuju (SS), 4 untuk jawaban setuju (S), 3 untuk jawaban netral (N), 2 untuk jawaban tidak setuju (TS), dan 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS). Teknik analisis data antara lain: 1) Uji asumsi klasik dilakukan melalui 3 uji yaitu uji multikolinearitas, uji hetroskedastisitas dan uji normalitas; 2) Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi linear berganda, uji F, uji t dan uji determinasi.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Profil Responden**

Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner online secara langsung kepada para responden yakni pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Labuhanbatu. Karakteristik responden dalam penelitian ini terbagi dalam beberapa kategori, yaitu: usia, pendidikan, lama bekerja dan jenis kelamin. Dari hasil pengolahan kuisisioner diperoleh profil responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini:



Sumber: Data diolah, 2023

Gambar 2. Profil Responden Penelitian

Dari Gambar 2 diatas mengenai profil responden penelitian dapat dijelaskan secara singkat dibawah ini:

1. Profil responden berdasarkan usia didominasi oleh usia 18-25 tahun sebanyak 30 orang atau sebesar 36,1% sehingga hal ini menggambarkan jika saat ini pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Labuhanbatu didominasi oleh sumber daya manusia yang cukup muda dan energik.
2. Profil responden berdasarkan pendidikan ditemui memiliki jenjang pendidikan yang baik mulai dari pendidikan SMA sederajat, Diploma, Sarjana dan Magister, hal ini berarti bahwa pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Labuhanbatu dihuni oleh sumber daya manusia dengan pendidikan yang baik.
3. Profil responden berdasarkan lama bekerja pada penelitian ini didominasi masa kerja 6-10 tahun sebanyak 36 orang atau sebesar 43,4%. Namun, secara keseluruhan masa kerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Labuhanbatu cukup lama sehingga memiliki kinerja yang cukup konsisten.
4. Profil responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini didominasi laki-laki sebanyak 50 orang atau sebesar 60,2%. Hal ini cukup wajar mengingat beberapa jenis pekerjaan pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Labuhanbatu menuntut dilapangan sehingga didominasi oleh laki-laki dan sisanya jenis kelamin berada di kantor.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini dilakukan dengan tiga pendekatan yang diuraikan sebagai berikut:

#### Uji Normalitas

Uji normalitas data pada asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan pendekatan uji Kolmogorov-Smirnov. Adapun dasar pengambilan keputusan antara lain:

1. Apabila nilai probabilitas (Asymp. Sig) > 0,05 maka distribusi adalah normal.
2. Apabila nilai probabilitas (Asymp. Sig) < 0,05 maka distribusi adalah tidak normal.

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada penelitian ini memperlihatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1. Uji Normalitas Data  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		<b>Unstandardized Residual</b>
N		83
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.78445149
	Absolute	.053
Most Extreme Differences	Positive	.043
	Negative	-.053
Kolmogorov-Smirnov Z		.483
Asymp. Sig. (2-tailed)		.974

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Output SPSS, 2023.

Hasil pengujian statistic *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diatas menunjukkan bahwa bagian Asymp.Sig memiliki nilai sebesar 0,974. Apabila dilakukan perbandingan maka nilai Asymp.Sig ( $0,974 > 0,05$ ) artinya data memiliki distribusi normal dan memenuhi syarat.

### Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat nilai *tolerance* dan *varian inflation factor* (VIF) sebagai berikut:

1. Apabila nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$  maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.
2. Apabila nilai tolerance  $< 0,10$  dan nilai VIF  $> 10$  maka dapat disimpulkan ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Hasil pengujian model regresi yang diperoleh dalam menguji multikolinearitas antara lain:

**Tabel 2. Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>**

	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
1	Sikap	.450	2.222
	Profesionalisme	.972	1.029
	Integritas	.320	3.124
	Kompetensi	.434	2.305

Sumber: Output SPSS, 2023.

Berdasarkan Tabel 2 diatas maka dapat dilihat bahwa nilai Tolerance untuk semua variabel independen tidak mendekati angka 1 dan nilai VIF semua variabel juga tidak lebih dari 10. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel independen terdiri dari Sikap, Profesionalisme, Integrasi dan Kompetensi tidak terdapat gejala multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan pendekatan uji gletser dibawah ini:

**Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas Pendekatan Uji Gletser**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	t	Sig.
(Constant)	2.745	.008
1		
Sikap	-.321	<b>.749</b>
Profesionalisme	-1.333	<b>.186</b>
Integritas	-.379	<b>.706</b>
Kompetensi	.845	<b>.401</b>

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan data diatas memperlihatkan bahwa hasil pengujian heteroskedastisitas dengan pendekatan uji gletser diperoleh nilai Sig (signifikansi) semua variabel independen Sikap, Profesionalisme, Integritas dan Kompetensi memiliki nilai Sig > nilai probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan jika model regresi heteroskedastisitas terpenuhi dan memenuhi syarat uji asumsi klasik.

### Persamaan Linier Regresi Berganda

Hasil perolehan persamaan analisis linier berganda pada penelitian ini, dapat dilihat dibawah:

**Tabel 4. Analisis Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	<b>6.262</b>	1.548
Sikap	<b>.141</b>	.065
1		
Profesionalisme	<b>-.010</b>	.060
Integritas	<b>-.039</b>	.079
Kompetensi	<b>.196</b>	.066

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengolah data diperoleh persamaan analisis linier berganda antara lain:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$
$$Y = 6,262 + 0,141X_1 - 0,010X_2 - 0,039X_3 + 0,196X_4$$

### Koefisien Determinansi ( $R^2$ )

Pada bagian ini akan disajikan hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) dibawah ini:

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinansi ( $R^2$ )  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 <sup>a</sup>	.334	.299	1.82963

Sumber: Output SPSS, 2023

Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,299. Artinya bahwa 29,9% Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Labuhanbatu dijelaskan oleh variabel independen yang terdiri dari Sikap, Profesionalisme, Integritas dan Kompetensi. Sedangkan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan di dalam model regresi.

### Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Penggunaan Uji t bertujuan untuk menganalisis pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini merupakan tabel dari hasil Uji t:

**Tabel 6. Hasil Uji T (Parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	t	Sig.
(Constant)	4.044	.000
Sikap	2.175	.033
1 Profesionalisme	-.166	.869
Integritas	-.500	.619
Kompetensi	2.969	.004

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji t secara parsial dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil Tabel 6 diatas menunjukkan bahwa variabel Sikap memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,175 > nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,663 dengan nilai  $Sig_{hitung}$  sebesar 0,033 < nilai  $Sig_{table}$  sebesar 0,050. Hal ini berarti variabel Sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Dari hasil Tabel 6 diatas menunjukkan bahwa variabel Profesionalisme memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar -0,166 < nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,663 dengan nilai  $Sig_{hitung}$  sebesar 0,869 > nilai  $Sig_{table}$  sebesar 0,050. Hal ini berarti variabel Profesionalisme berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Dari hasil Tabel 6 diatas menunjukkan bahwa variabel Integritas memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar -0,500 < nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,663 dengan nilai  $Sig_{hitung}$  sebesar 0,619 > nilai  $Sig_{table}$  sebesar 0,050. Hal ini berarti variabel Integritas berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
4. Dari hasil Tabel 6 diatas menunjukkan bahwa variabel Kompetensi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,969 > nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,663 dengan nilai  $Sig_{hitung}$  sebesar 0,004 < nilai  $Sig_{table}$

sebesar 0,050. Hal ini berarti variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### Pengujian Secara Serempak (Uji F)

Penggunaan Uji F bertujuan untuk menganalisis pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel Sikap, Profesionalisme, Integritas dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Tabel di bawah ini merupakan tabel dari hasil Uji F:

**Tabel 7. Hasil Uji F (Serempak)**  
ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	130.697	4	32.674	9.761	.000 <sup>b</sup>
1	Residual	261.110	78	3.348		
	Total	391.807	82			

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil Tabel 7 di atas terlihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 9,761 > nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,490 serta nilai signifikansi  $F_{hitung}$  sebesar 0,000 < nilai  $F_{tabel}$  sebesar 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel Sikap, Profesionalisme, Integritas dan Kompetensi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Sikap secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dinyatakan hipotesis diterima. Maka dari itu, hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Haji et al., 2021) sikap karyawan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Sun Life Syariah di Jakarta. Selain itu, menurut (Estacio & Cabrera, 2018) sikap merupakan perasaan atau keyakinan yang sangat menentukan bagaimana karyawan akan memandang lingkungan kerja, berkomitmen untuk melakukan tindakan yang diinginkan dan pada akhirnya berperilaku dan mempengaruhi kinerja karyawan. Dari analisis sikap kerja yang ditunjukkan oleh pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Labuhanbatu sejauh ini cukup baik dan terukur sesuai indikator variabel sikap yakni menerima, merespon, menghargai, bertanggungjawab (Agiviana, 2015) merupakan indikator yang tepat dalam pengukuran sikap dalam organisasi. Penjelasan lainnya sikap pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Labuhanbatu merupakan sekumpulan pegawai dengan seperangkat mental yang dapat mempengaruhi cara memandang kita. Dengan demikian, sikap kerja pegawai adalah hal paling penting untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Profesionalisme secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dinyatakan ditolak. Maka dari itu, hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Sjahrudin, 2020) variabel profesionalisme berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai. Dari analisis yang dilakukan bahwa tidak ada pengaruhnya profesionalisme terhadap kinerja pegawai bahwa dalam menilai profesionalisme merupakan kata sifat yang menandakan orang tersebut memiliki keahlian sehingga jika dihubungkan dengan kondisi pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Labuhanbatu masih terlihat abu-abu hal ini dikarenakan jumlah pegawai berstatus PNS lebih sedikit dibandingkan lulusan fresh graduate. Selain itu,

indikator profesionalisme belum yang terdiri kemampuan, kualitas, sarana prasarana, jumlah SDM, teknologi informasi dan keandalan belum dapat menjadi indikator yang belum cukup kuat dalam mengukur profesionalisme. Menurut (Muhammad Imtiaz Subhani et al., 2012) bahwa profesionalisme pada dasarnya adalah tolok ukur untuk ketrampilan manajemen yang luar biasa dan bukan sebagai eksperimental atau sistematis, artinya profesionalisme pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Labuhanbatu masih mengarahkan profesionalisme sebagai eksperimental dalam organisasi.

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Integritas secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dinyatakan ditolak. Maka dari itu, hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Sumardi et al., 2022) bahwa variabel integritas tidak mempengaruhi kinerja karyawan, ia menambahkan integritas yang sudah diterapkan oleh perusahaan belum mendorong sikap kerja sehari-hari. Selanjutnya menurut (Rachmawati, 2022) bahwa integritas karyawan tidak dapat memoderasi hubungan antara implementasi system informasi akuntansi dan kinerja karyawan. Dari analisis yang dilakukan oleh peneliti menduga integritas karyawan belum memperkuat dikarenakan dalam menciptakan integritas memerlukan proses sehingga melalui proses ataupun tahapan integritas belum tentu mampu membentuk integritas pegawai itu sendiri. Menurut (Gea, 2014) bahwa integritas lebih banyak melekat pada kepemimpinan artinya hanya seorang pemimpin nanti yang integritasnya dapat dilihat sebaliknya pegawai belum bisa diukur integritasnya. Jadi indikator integritas terdiri dari Indikator variabel integritas adalah kode etik, peka terhadap konflik, wewenang dan akuntabilitas (Ryan et al., 2013) belum mampu mengukur hubungan antara integritas terhadap kinerja.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dinyatakan hipotesis diterima. Maka dari itu, hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Fauzi, 2021) bahwa kompetensi merupakan variabel yang layak disandingkan dengan kinerja karyawan. Demikian halnya menurut (Leonard, 2019) kompetensi merupakan ciri-ciri kepribadian yang dinilai lebih kuat pada beberapa orang, artinya perusahaan atau instansi manapun menginginkan pegawai dengan kompetensi yang mumpuni agar dapat dengan mudah menyelesaikan tingkat permasalahan. Menurut (Kim & Jung, 2022) dalam perspektif pegawai kompetensi merupakan kemampuan beradaptasi atau lebih tepatnya respon adaptif untuk menghadapi situasi lingkungan yang baru dengan segala perubahan. Dapat dianalisis bahwa kompetensi merupakan hal vital dalam mencapai kinerja pegawai sebagaimana menurut (Ngui, Enock Manani, 2019) membangun dan mengembangkan kompetensi pegawai akan menghasilkan peningkatan kinerja organisasi.
5. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Sikap, Profesionalisme, Integritas dan Kompetensi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka hasil penelitian ini sangat mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya, Astri Ayu Purwati, 2019) integritas dan kompetensi mempengaruhi kinerja. Menurut (Rumimpunu et al., 2018) bahwa profesionalisme dan kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai. Terakhir, menurut (Sya'baniah et al., 2019) bahwa sikap mempengaruhi kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Sikap, Profesionalisme, Integritas dan Kompetensi merupakan variabel yang menentukan dalam mengukur kinerja pegawai. Dari analisis penelitian ini bahwa kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Labuhanbatu dapat dipengaruhi oleh variabel Sikap, Profesionalisme, Integritas dan Kompetensi.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut: 1) secara parsial variabel Sikap dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 2) secara parsial variabel Profesionalisme dan Integritas berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Tetapi secara serempak variabel Sikap, Profesionalisme, Integritas dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, W. J., & Rasmansyah, R. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Christalenta Pratama. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 7(3). <https://doi.org/10.35137/Jmbk.V7i3.354>
- Agiviana, A. P. (2015). Analisis Pengaruh Persepsi, Sikap, Pengetahuan Dan Tempat Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan Karyawan. *Diponegoro Journal Of Management*. *Diponegoro Journal Of Management*, 21–29.
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm*, 2(2), 113–125. <https://doi.org/10.47747/Jnmpsdm.V2i2.283>
- Estacio, D. L., & Cabrera, W. (2018). Job Attitude As A Factor On Employees Performance. *International Journal Of Research And Analytical Reviews (Ijrar.Org)*, September 2021. <https://doi.org/10.37385/Ijdr.V3i1.254>
- Fadillah Rozi Dan Sulastini, Sulastini, & Hidayati, N. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(1), 1–9.
- Fauzi. (2021). The Effect Of Competency And Work Stress On Employees Working Performance Pt . Limberjaya Medan. *Wahana Inovasi*, 10(2).
- Ferawati, I., Darna, N., & Suhendi, R. M. (2020). Pengaruh Profesionalisme Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis (Suatu Studi Pada Pegawai Asn Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis). *Bisnis Management And Entrepreneurship Journal*, 2(3), 46–66. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/3670>
- Gea, A. A. (2014). Integritas Personal Dan Kepemimpinan Etis. *Humaniora*, 5(2), 950. <https://doi.org/10.21512/Humaniora.V5i2.3197>
- Haji, W. H., Madiistriyatno, H., & Widayati, C. C. (2021). The Influence Of Knowledge Management , Skill ,. *Dinastipub.Org*, 2(3), 569–579.
- Handayani, R., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2018). Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 2 Tahun 2018. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 34–40.
- Ikkal, M., Syarifuddin, H., & Saifullah. (2019). Pengaruh Profesionalisme Kerja Aparat Terhadap Kualitas Kerja Di Kantor Desa Bulu Wattang Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Moderat*, 5(1), 16–31.
- Jefri Iswanto. (2017). Kompetensi, Profesionalisme Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 14(2), 184–191.
- Kim, J., & Jung, H. (2022). The Effect Of Employee Competency And Organizational Culture On Employees ' Perceived Stress For Better Workplace. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*.
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29. <https://doi.org/10.23887/Bjm.V7i1.28736>

- Kurniawan, D. A., Astalini, A., & Sari, D. K. (2019). An Evaluation Analysis Of Students' Attitude Towards Physics Learning At Senior High School. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 23(1), 26–35. <https://doi.org/10.21831/Pep.V23i1.20821>
- Laia, S., Reaksi, Z., & H, F. S. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 246–257.
- Leonard, K. (2019). *What Are Good Employee Competencies*.
- Lusia Sedati, A. H. Dan R. W. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, Dan Gender Terhadap Tingkat Materialitas Dalam Pemeriksaan. *Journal Riset Mahasiswa Akuntansi (Jrma)*, 2337–2356. <http://ejournal.ukanjuruhan.ac.id>
- Margaretha, M. (2019). Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Duta Marga Silima Di Jakarta Influence Of Job Attitude On The Employees Performance On Pt . Duta Marga Silima In Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 2(No. 2), 151–166.
- Muhammad Intiaz Subhani, Syed Akif Hasan, & Amber Osman. (2012). Not All Employees Are Real Professionals. *American Journal Of Scientific Research (Ajsr) Issn:1450-223x*, 45(45), 10–13. [http://www.academia.edu/3082568/Not\\_All\\_Employees\\_Are\\_Real\\_Professionals](http://www.academia.edu/3082568/Not_All_Employees_Are_Real_Professionals)
- Ngui, Enock Manani, T. K. (2019). Effects Of Employee Competencies On Employee Job. *Global Scientific Journals*, 7(10), 1688–1702.
- Prastiwi, A. I. S. (2018). The Role Of Students' Attitude Towards Efl Learning Processes In Their Achievements. *English Language Education Department, Faculty Of Languages And Arts, Yogyakarta State University*, 7, 265–274.
- Rachmawati, R. Dkk. (2022). The Effect Of Accounting Information Systems Application On Employee Performance With Employee Integrity As A Moderating Variable. *International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding*, Volume 9, (Issn 2364-5369), Faculty Of Economics. Universitas Madura.
- Rahmadani, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai How To Cite: Simponi Rahmadani. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai*, 4(2), 161–175. <http://jess.pjj.unp.ac.id/index.php/jess>
- Rahman, A. (2013). Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 2(1), 1–19.
- Rande, D. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Katalogis*, 4(2), 101–109. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/katalogis/article/view/6537>
- Rumimpunu, R. J., Lengkong, V. P. K., & Sepang, J. L. (2018). Provinsi Sulut Effect Of Professionalism , Competence And Work Discipline On Employee Performance At Regional Development Planning Agency ( Bappeda ) North. *Jurnal Emba*, 6(4), 3358–3367.
- Ryan, Cooper, & Tauer. (2013). 濟無no Title No Title No Title. *Paper Knowledge . Toward A Media History Of Documents*, 12–26.
- Safitri, R., Harlie, M., & Hairul. (2021). Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Melati Anak Bangsa Martapura. *Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin*, 1, 1–7.
- Sari, N., Saputra, M., & Yuniwati. (2021). Analisa Sikap Dan Perilaku Mahasiswa. *Jurnal Inovasi*, 2(6), 1737–1746.
- Sjahrudin, H. (2020). *Guru Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru. December 2018*. <https://doi.org/10.31222/osf.io/6wxcj>

- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *Jurisma : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1). <https://doi.org/10.34010/Jurisma.V8i1.998>
- Sumardi, E., Gw, S. H., & Nurhasanah, N. (2022). Pengaruh Integritas, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gajah Putih Lestari, Banda Aceh. *J-Mas (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 72. <https://doi.org/10.33087/Jmas.V7i1.338>
- Sya'baniah, S. I., Oyon Saryono, & Herlina, E. (2019). Pegawai Rekapitulasi Hasil Penilaian Disiplin Dan Prestasi Kerja Pegawai Nilai Capaian Kinerja Frekuensi Keterlambatan / Bulan. *Business Management And Entrepreneurship Journal (Bmej)*, 1, 162–177.
- Syahrudin, H., & Thoharudin, M. (2020). Pengaruh Integritas Kelompok Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kapuas Hulu, Kalimantan Barat. *Jembatan : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 17(2), 99–116. <https://doi.org/10.29259/Jmbt.V17i2.11723>
- Thomas, A. (2021). Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Kendari. *Sultra Journal Of Economic And Business*, 2(2), 161–170. <https://doi.org/10.54297/Sjeb.Vol2.Iss2.177>
- Wijaya, Astri Ayu Purwati, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Golden Riau Jaya Pekanbaru. *Jurnal Sains, Teknologi Dan Industri*, 16(2), 132–141.
- Yolanda, N. M., & Syamsir, S. (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.
- Yunus Adeleke Dauda, W. A. A. (2011). Technological Change And Employee Performance In Selected Manufacturing Industry In Lagos State Of Nigeria. *Australian Journal Of Business And Management Research*, 1(5), 32–43.