

Pengaruh Penilaian Kinerja dan Integritas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kampar

Ika Lestari Zain*, Syamsir

Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Padang

Abstrak: Tujuan penelitian untuk membuktikan apakah penilaian kinerja dan integritas mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kampar. Metode digunakan adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Penentuan sampel dengan rumus slovin dan margin kesalahan 8% sehingga diperoleh sampel 65 responden. Penelitian ini dengan membagikan kuesioner skala likert. Kemudian menganalisis data dengan uji asumsi klasik dan regresi berganda. Hasil penelitian membuktikan penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Integritas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Penilaian kinerja dan integritas secara bersamaan memberikan kontribusi sebesar 55,8% terhadap produktivitas kerja pegawai.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja, Integritas, Produktivitas Kerja Pegawai

DOI:

<https://doi.org/10.47134/villages.v5i2.167>

*Correspondence: Ika Lestari Zain

Email: lestariika0922@gmail.com

Received: 31-07-2024

Accepted: 07-08-2024

Published: 14-08-2024



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: *The purpose of the research is to prove whether performance and integrity assessment affects the productivity of the work of the staff in the Department of Capital Development and Integrated Services One Door District of Kampar. The method used is quantitative associative research. Determination of the sample with the Slovin formula and margin of error 8% so obtained a sample of 65 respondents. This research shares a likert scale questionnaire. Then analyze the data with classical assumptions and double regression tests. The results of the research show that performance assessment has a significant impact on the productivity of employee work. Integrity is a significant influence on employee production. Performance assessment and integrity simultaneously contribute 55.8% to employee performance.*

Keywords: *Performance appraisal, Integrity, Employee work productivity*

Pendahuluan

Pada masa sekarang, dinamika lingkungan kerja yang terus berubah dengan cepat, sumber daya manusia memiliki peran utama dalam mencapai keunggulan kompetitif untuk memenuhi tujuan organisasi. Ini berarti bahwa setiap organisasi harus berupaya meningkatkan produktivitas kerja pegawainya untuk mencapai hasil kerja yang lebih tinggi di masa mendatang. Salah satu organisasi yang termasuk Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar. Instansi ini memiliki tugas memberikan layanan publik terkait penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu, termasuk layanan perizinan serta non-perizinan. Produktivitas kerja pegawai sangat penting, dalam instansi ini dapat diukur dengan membandingkan realisasi capaian penerbitan izin dengan target penerbitan izin setiap tahunnya.

Menurut (Sutrisno, 2019) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai ukuran efisiensi produktif dengan membandingkan hasil keluaran dan masukan. Umumnya input berasal dari tenaga kerja sedangkan output diukur dengan nilai, bentuk, dan jumlah. The Liang Gie (1981) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai kemampuan untuk menghasilkan pekerjaan yang melebihi standar yang telah diterima secara luas. Produktivitas kerja juga dianggap sebagai sikap mental untuk terus meningkatkan kualitas pekerjaan setiap hari dengan keyakinan bahwa dari sebelumnya hari-hari kedepannya harus lebih baik (Tohardi dalam Sutrisno, 2019). Sikap ini akan mendorong seseorang untuk terus berkembang dan mencari perbaikan meningkatkan kinerjanya.

Menilai atau melakukan penilaian kinerja terhadap pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerja. Penilaian ini juga dikenal sebagai penilaian pelaksanaan atau pretasi kerja. Penilaian kinerja berupa tahapan dengan sistematis dalam menilai kinerja seorang pegawai di waktu tertentu (Kasmir, 2016). Melalui penilaian ini, pegawai termotivasi bekerja dengan optimal agar dapat mencapai hasil yang memuaskan. Menurut Gunawan (dalam Kusufa et al., 2023), produktivitas kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh penilaian kinerja. Jika pimpinan tidak lakukan penilaian terhadap bawahannya, jadinya bawahan mungkin tidak menjalankan kewajibannya dengan baik.

Integritas pegawai juga merupakan faktor yang perlu diperhatikan agar produktivitas kerja dapat meningkat. Menurut Ippho Santoso (dalam Sukarna, 2018), integritas sering didefinisikan sebagai keselarasan antara pikiran, ucapan, dan tindakan. Seseorang yang berintegritas adalah individu yang memiliki karakter yang kuat. Wetik (2018), integritas adalah tanggung jawab seseorang atas tindakannya, serta hasil yang sesuai dengan norma dan prinsip yang benar, teguh pendirian tanpa paksaan dari pihak lain. Becker et.al (Yunita & Syamsir, 2022), integritas mencakup kepercayaan dan kejujuran seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Produktivitas kerja merupakan sikap mental

untuk terus berusaha memperbaiki diri agar pekerjaan besok lebih baik dari hari ini (Ravianto, 2009). Artinya, ketika individu bekerja dengan integritas akan cenderung memiliki sikap mental yang positif untuk terus meningkatkan kinerja mereka, sehingga pegawai lebih produktif dalam pekerjaan mereka.

Produktivitas pegawai dapat dinilai melalui berbagai indikator (Sutrisno, 2019) berupa kemampuan, semangat kerja, kualitas hasil, efisiensi, dan pengembangan diri merupakan faktor-faktor penting yang dapat digunakan sebagai tolak ukur. Selain produktivitas, aspek lain seperti penilaian kinerja dan integritas juga menjadi perhatian. Kasmir (2016) mengidentifikasi absensi, kejujuran, tanggung jawab, loyalitas kepatuhan, kepemimpinan dan kerjasama sebagai indikator penilaian kinerja yang relevan. Sementara itu, Zahra (2011) menyoroti kejujuran, amanah, komitmen, konsisten, dan tanggung jawab sebagai komponen utama integritas seorang pegawai.

Metode Penelitian

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. (Creswell, 2013) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif menguji teori dengan melihat bagaimana variabel yang diukur berhubungan satu sama lain, memungkinkan data numeric dan mengevaluasi hasilnya dengan metode statistic. Total responden adalah 65 orang. Model skala likert digunakan untuk mengumpulkan data melalui kuesioner. Untuk menganalisis data, peneliti menggunakan program komputer IBM SPSS Statistic 25.

Hasil Penelitian

A. Uji Asumsi Klasik

Uji ini bertujuan untuk memverifikasi akurasi dan kelayakan data yang telah dikumpulkan. Proses ini penting untuk memastikan bahwa data tersebut memenuhi semua kriteria yang diperlukan sebelum dilakukan analisis lebih lanjut.

1. Uji Normalitas

Ini menggunakan Kolmogorov Smirnov agar mengetahui apakah data terdistribusi normal. Nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dianggap normal, dan tidak normal jika nilai signifikansi kurang dari 0,05.

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

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.53689632
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.078
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 ^c

Berdasarkan output tabel 1 menunjukkan nilai sig. lebih besar dari alpha (0,062 > 0,05) data terdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji ini memeriksa bagaimana variabel bebas dan variabel terikat berhubungan searah (linear), dengan membandingkan alpha 0,05 dengan nilai Deviasi linearitas melebihi 0,05 menunjukkan data memenuhi syarat linearitas berikut ini.

Tabel 2. Linearitas Penilaian Kinerja

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja (Y) * Penilaian Kinerja (X1)	Between Groups	(Combined)	1338.337	21	63.730	5.176	.000
		Linearity	953.851	1	953.851	77.473	.000
		Deviation from Linearity	384.486	20	19.224	1.561	.110
Within Groups			529.417	43	12.312		
Total			1867.754	64			

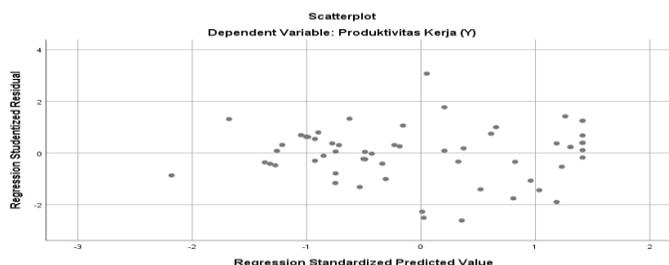
Tabel 3. Linearitas Integritas

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivi tas Kerja (Y) * Integritas (X2)	Between Groups	(Combined)	1145.513	14	81.822	5.664	.000
		Linearity	934.686	1	934.686	64.707	.000
		Deviation from Linearity	210.827	13	16.217	1.123	.363
Within Groups			722.241	50	14.445		
Total			1867.754	64			

Berdasarkan tabel 2 dan 3 nilai deviasi linearitas keduanya lebih besar dari alpha 0,05, berarti penilaian kinerja (x1) dan integritas (x2) memiliki korelasi searah terhadap produktivitas kerja (y).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mengidentifikasi antara residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tidak ada variasi yang sama.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar terlihat secara acak titik-titik data tersebar tanpa membentuk pola khusus maka model regresi ini memenuhi syarat heteroskedastisitas.

4. Uji Multikolinearitas

Nilai varians faktor inflasi (VIF) yang diketahui kurang dari 10 dan nilai tolerance besar dari 0,1 menunjukkan model regresi yang baik bebas multikolinearitas.

Tabel 4. Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.316	4.943		1.278	.206		
Penilaian Kinerja (X1)	.309	.096	.417	3.203	.002	.407	2.457
Integritas (X2)	.430	.145	.386	2.962	.004	.407	2.457

Hasil ujinya pada tabel 4 nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10 ($2,457 < 10$) dan nilai toleransi melebihi 0,1 ($0,407 > 0,1$), maka model regresi ini bebas multikolinearitas.

5. Uji Autokorelasi

Dalam persamaan model regresi bebas autokorelasi adalah asumsi yang harus dipenuhi. Nilai bebas autokorelasi Durbin Watson (DW) berada diantara -2 hingga +2. Hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5. Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.756 ^a	.571	.558	3.593	1.763

a. Predictors: (Constant), Integritas (X2), Penilaian Kinerja (X1)
 b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Biasanya, ada autokorelasi positif saat nilai Durbin Watson dibawah -2. Nilai Durbin-Watson diantara -2 hingga +2 tidak ada autokorelasi, dan diatas +2 autokorelasi negative. Pada tabel 5, nilai Durbin-Watson sebesar 1,763 dinyatakan bebas autokorelasi.

B. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Ada atau tidaknya pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan oleh uji t, hasil sebagai berikut:

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Tabel 6 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	953.851	1	953.851	65.754	.000 ^b
Residual	913.902	63	14.506		
Total	1867.754	64			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja (X1)

Tabel 7 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.760	5.214		1.488	.142
Penilaian Kinerja (X1)	.529	.065	.715	8.109	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Hasil uji t nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Tabel 8. Kontribusi Penilaian Kinerja

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.715 ^a	.511	.503	3.809	1.959

a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja (X1)
 b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Penilaian kinerja mempengaruhi produktivitas kerja pegawai sebesar 50,3%, dari hasil diatas yang menghasilkan sebesar 0,503 nilai *Adjusted R Square*.

Pengaruh Integritas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Tabel 9

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	934.686	1	934.686	63.109	.000 ^b
Residual	933.068	63	14.811		
Total	1867.754	64			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Integritas (X2)

Tabel 10

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	15.124	4.399		3.438	.001
Integritas (X2)	.788	.099	.707	7.944	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Hasil uji t dari tabel 9 dan 10 memperlihatkan integritas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai alpha $0,05 > \text{nilai sig } 0,000$.

Tabel 11. Kontribusi Integritas

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.707 ^a	.500	.493	3.848	1.732

a. Predictors: (Constant), Integritas (X2)
 b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Pengaruh integritas terhadap produktivitas kerja pegawai adalah 49,3%, dari tabel diatas nilai *Adjusted R Squarennya* sebesar 0,493.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dipergunakan menguji hipotesis null bahwa semua koefisien regresi dalam model sama dengan nol. Dengan kata lain, uji F bertujuan mengetahui apakah secara bersama-sama, variabel bebas memberi pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 12. Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1067.137	2	533.569	41.320	.000 ^b
Residual	800.617	62	12.913		
Total	1867.754	64			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)
 b. Predictors: (Constant), Integritas (X2), Penilaian Kinerja (X1)

Karena nilai sig ($0,000 < 0,05$) hasilnya memperlihatkan bahwa penilaian kinerja dan integritas mempengaruhi produktivitas kerja pegawai secara signifikan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat ditentukan dengan menggunakan koefisien determinasi sebagai berikut.

Tabel 13. Koefisien Determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.756 ^a	.571	.558	3.593	1.763

a. Predictors: (Constant), Integritas (X2), Penilaian Kinerja (X1)
 b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Hasil uji menunjukkan produktivitas kerja pegawai sebesar 0,558 atau 55,8% dipengaruhi oleh penilaian kinerja dan integritas. Sementara, sisanya variabel lain yang tidak diteliti mempengaruhi 44,2%.

4. Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	6.316	4.943		1.278	.206
Penilaian Kinerja (X1)	.309	.096	.417	3.203	.002
Integritas (X2)	.430	.145	.386	2.962	.004

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Persamaan regresi berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 6,316 + 0,309X_1 + 0,430X_2$$

- α adalah nilai konstanta variabel Y sebesar 6,316 jika tidak ada variabel x_1 , x_2 .
- b_1 adalah nilai koefisien X_1 sebesar 0,309 menunjukkan pengaruh positif terhadap variabel Y yang berarti saat X_1 meningkat Y juga meningkat sebesar 0,309.
- b_2 adalah nilai koefisien X_2 sebesar 0,430 menunjukkan pengaruh positif terhadap variabel Y yang berarti saat X_2 meningkat Y juga meningkat sebesar 0,430.

Produktivitas kerja biasanya didefinisikan sebagai kemampuan sumber daya dalam melakukan proses kerja dengan menghasilkan hasil sesuai dengan kualitas, jumlah atau standar yang telah ditentukan. Produktivitas kerja dapat dipengaruhi penilaian kinerja. Dengan penilaian kinerja pegawai dapat mengetahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja yang telah dilakukan. Penilaian kinerja digunakan untuk mengukur sejauh mana seseorang pegawai berhasil mencapai tujuan dan target kerja yang telah ditetapkan. Semakin produktif seseorang bekerja semakin besar pula hasil yang dapat dicapai. Penilaian kinerja merupakan alat pengukuran untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, dengan mengevaluasi kemampuan, hasil kerja, serta kontribusi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Ika Arianing Room dkk, 2023). Seperti yang dijelaskan juga oleh Harsiwi (2004) produktivitas kerja pegawai merupakan hasil dari kinerja yang memuaskan yang dapat dipengaruhi oleh penilaian kinerja dari atasan. Dalam konteks ini penilaian kinerja, dapat membantu tingkat produktivitas pegawai secara individual maupun kelompok.

Setelah dilakukan analisis data, ditemukan bahwa nilai signifikansi (0,000 lebih kecil dari 0,05) serta nilai persamaan regresi menunjukkan hubungan satu arah yang positif. Menunjukkan penilaian kinerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai secara signifikan. Pegawai akan lebih produktif jika ada penilaian kinerja yang lebih baik produktivitas kerja dapat meningkat.

Hasil penelitian ini sama dengan temuan Exaudi dkk (2023), (Arianing Room et al., 2023) dan (Yunitasari et al., 2021), yang membuktikan bahwa penilaian kinerja berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Ini berarti bahwa penilaian kinerja yang lebih baik dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Selain itu, penelitian oleh (Sofyan Marzuki, 2023) juga mengungkapkan penilaian kinerja meningkatkan produktivitas kerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Wajo Sulawesi Selatan. Artinya, semakin tinggi penilaian kinerja yang dihasilkan, semakin produktif pegawai karena mereka merasa dihargai untuk melakukan apa yang mereka lakukan.

Dalam melakukan pekerjaan, pegawai diharapkan untuk mematuhi setiap aturan yang telah ditetapkan organisasi atau kantor tempat bekerja, tidak hanya fokus pada pekerjaan saja tetapi juga harus memperhatikan aturan dalam bekerja. Oleh karena itu, integritas pegawai penting untuk diperhatikan. Integritas secara umum dapat dipahami atau berkaitan dengan etika dan moral. Jacobs (dalam Redjeki & Heridiansyah, 2013) menekankan bahwa integritas adalah konsistensi moral, keutuhan pribadi dan kejujuran. Menurut (Syamsir & Embi, 2020) integritas berupa konsistensi ucapan, hati dengan tindakan. Integritas mencerminkan komitmen terhadap nilai dan norma yang benar. Integritas diharapkan dapat menghasilkan tujuan bersama untuk mencapai cita-cita bersama. Dengan menjalankan tugas sesuai dengan prinsip dan etika, seseorang akan mampu bekerja dengan efisien dan efektif tanpa melanggar aturan atau norma yang berlaku. Untuk mencapai produktivitas seperti yang diharapkan, setiap komunitas pasti membutuhkan pegawai yang integritas tinggi.

Berdasarkan hipotesis integritas mempengaruhi produktivitas kerja pegawai secara signifikan. Studi sebelumnya oleh (Sudirman & Syamsir, 2019), (Ardaimon, 2021), (Yunita & Syamsir, 2022) yang membuktikan bahwa integritas mempengaruhi produktivitas kerja pegawai secara signifikan dan positif mendukung temuan penelitian ini. Pegawai berintegritas tinggi biasanya produktivitas kerjanya juga tinggi.

Kesimpulan

Dari riset penelitian yang telah dilaksanakan, penilaian kinerja berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 50,3%. Integritas juga berkontribusi terhadap produktivitas kerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,493. Secara simultan penilaian kinerja dan integritas mempengaruhi produktivitas kerja pegawai sebesar 55,8%, sementara dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas sebanyak 44,2%.

Daftar Pustaka

- Ardaimon, A. (2021). Pengaruh Integritas Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Padang. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(4), 766–773. <https://doi.org/10.58258/jisip.v5i4.2276>
- Arianing Room, I., Hakim, L., & Burhanudin. (2023). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ujung Bulu Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Animus Ad.Dc*, 4(1), 220–224. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Candra, W., & Ojak. (2021). Buku Produktivitas Kerja. Jakarta: Kencana.
- Kusufa, F., Fianto, L., & Moni, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Penilaian Kinerja, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Kelurahan Merjosari Kota Malang. *Journal of Research on Business and Tourism*, 3(1), 22. <https://doi.org/10.37535/104003120233>
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Marzuki, S. (2023). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Kabupaten Wajo Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 20(1), 36-48.
- Pakpahan, E., Lengkong, F., & Tampongangoy, D. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (Studi Pada Dinas Koperasi Dan Ukm Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal Administrasi Publik*, 8(123).
- Redjeki, D. P. S., & Heridiansyah, J. (2013). Memahami sebuah konsep integritas. *Jurnal STIE Semarang*, 5(3), 1–14.
- Sofyan Marzuki. (2023). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Kabupaten Wajo Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 20(1), 36–48. <https://doi.org/10.59050/jian.v20i1.200>
- Sudirman, R., & Syamsir. (2019). Pengaruh Integritas terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Padang Utara Kota Padang. *Jurnal Mahasiswa Ilmu*

- Administrasi Publik (JMIAP)*, 1(3), 13–21.
- Sukarna, S. (2018). Integritas Seorang Pendidik. *Jurnal Teologi Gracia Deo*, 1(1), 14–22. <https://doi.org/10.46929/graciadeo.v1i1.18>
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syamsir, & Embi, M. A. (2020). Integrity Development Through PSM For Corruption Prevention Among Public Servant. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(8), 1437–1448. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I8/PR280157>
- Wijaya, E., & Sari, P. P. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang. *Creative Research Management Journal*, 3(1), 63-76.
- Yunita, Y., & Syamsir, S. (2022). Pengaruh Integritas terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 4(4), 221–229. <https://doi.org/10.24036/jmiap.v4i4.268>
- Yunitasari, E., Susi Handayani, S. M., & Meilin Veronica, MM,.Ak., C. (2021). Produktivitas Kerja Pada Pt . Jimmulya Palembang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(3), 55–65.