

Dampak Integritas dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Sudung Simatupang*¹, Desi Susanti², Marto Silalahi³, Ernest Grace⁴, Efendi⁵

^{1,3,4,5}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung

²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Persada Bunda

*Correspondence email: selitaefracim@gmail.com

ABSTRAK

Reformasi birokrasi pegawai negeri sipil dewasa ini diharapkan agar mampu menghasilkan kinerja pegawai negeri sipil yang baik dalam mendukung sistem pelayanan publik yang baik kepada masyarakat. Pelaksanaan integritas sebagai nilai moral dan kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan pegawai negeri sipil dapat mendukung kinerjanya dan dukungan organisasi diharapkan untuk selalu diberikan kepada pegawai agar kemampuan dalam mengelola kinerjanya dapat tercapai. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh integritas dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kepala Desa Suka Mbayak yang berada Desa Suka Mbayak Kabupaten Karo dengan jumlah pegawai 37 pegawai. Dengan menggunakan SPSS maka hasil penelitian ditemukan koefisien arah dari regresi berganda ditemukan koefisienarah yang positif integritas dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil hipotesa ditemukan pengaruh positif dan signifikan integritas terhadap kinerja pegawai dan juga pengaruh positif dan signifikan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. Dengan integritas yang tinggi dari pegawai serta dukungan organisasi yang baik untuk pegawai maka secara langsung maupun tidak langsung akan menghasilkan kinerja yang baik juga.

Kata kunci : Integritas; Dukungan Organisasi; Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The reform of civil servant bureaucracy today is expected to be able to produce good civil servant performance in supporting a good public service system to the community. The implementation of integrity as a moral value and honesty in carrying out the work of civil servants can support their performance and organizational support is expected to always be given to employees so that the ability to manage their performance can be achieved. The purpose of this research is to determine the influence of organizational integrity and support on employee performance at the Suka Mbayak Village Head Office located in Suka Mbayak Village, Karo Regency with a total of 37 employees. By using SPSS, the results of the study found the direction coefficient of multiple regression found a positive direction of integrity and organizational support for employee performance. The hypothetical results found a positive and significant influence of integrity on employee performance and a positive and significant influence of organizational support on employee performance. With the high integrity of employees and good organizational support for employees, it will directly or indirectly produce good performance as well.

Keywords : Integrity; Organizational Support; Employee Performance

PENDAHULUAN

Dewasa ini kemampuan dari anggota organisasi dalam menjalankan aktivitasnya sangat dibutuhkan dalam mendukung keberhasilan dari organisasi, sebab keberhasilan organisasi tidak terlepas dari keterkaitan kinerja anggotanya ((Nanzushi, 2015), kemampuan anggota organisasi tersebut dapat diperoleh melalui kinerja pegawai yang baik, kinerja tersebut dapat diperoleh melalui integritas dari pegawai dan dukungan organisasi tempat pegawai tersebut bekerja, termasuk pegawai, baik itu yang berkerja untuk swasta maupun di pemerintahan yang sering disebut sebagai pegawai negeri (Sherly et al., 2022). Pegawai negeri sebagai pelayan publik diharapkan untuk dapat menunjukkan kinerja terbaiknya dalam melayani masyarakat, hal ini didukung oleh (Undang-Undang Nomor 25 Tentang Pelayanan Publik, 2009) bahwa negara berkewajiban melayani setiap warga negara dan penduduk untuk memenuhi hak dan kebutuhan dasarnya dalam kerangka pelayanan publik, aparatur sipil negara diharapkan melakukan pekerjaan dengan baik serta menunjukkan

tanggung jawab kepada masyarakat (publik) (Haidir, 2013), orientasi pelayanan dari pegawai negeri sipil harus beredoman kepada peningkatan terhadap kesejahteraan dan kepuasan masyarakat dengan memberikan pelayanan yang penuh empati, memiliki kecepatan, transparan, bersifat profesional, memiliki rasa adil, serta tidak berlaku diskriminatif, serta intuk menjadi pegawai negeri saat ini di tuntut untuk memberikan bentuk pelayanan yang maksimal kepada seluruh masyarakat tanpa terkecuali (Simatupang et al., 2021),

Pegawai negeri sebagai aparatur negara, yang menurut (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tentang Aparatur Sipil Negara, 2014) bahwa pegawai negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya, dan diberikan imbalan kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan untuk mencapai imbalan kerja tersebut dibutuhkan kinerja yang baik, pegawai negeri sipil sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara memiliki peran dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan dan pembangunan pemerintahan (Marlinda & Hasan, 2021), pegawai negeri sipil menjadi unsur aparatur negara dan pelayan publik untuk menyelenggarakan pemerintahan dan melaksanakan pembangunan dalam rangka upaya mencapai tujuan nasional (Tasi & Syamir, 2020).

Kinerja untuk pegawai negeri sipil telah diatur dalam (Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, 2019) yang di dalamnya berisi 2 ketentuan tentang pelaksanaan kinerja pegawai negeri sipil yaitu Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan juga Perilaku Kerja (PK), dengan komponen sasaran kinerja pegawai adalah kuantitas, kualitas, waktu dan biaya, sedangkan perilaku kerja komponennya orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja dan kepemimpinan. Kinerja sering dihadapkan kepada kondisi dan faktor yang mempengaruhinya (Silalahi et al., 2019), penilaian kinerja pada dasarnya adalah evaluasi dari semua aktivitas individu untuk mencapai tujuan organisasi (Wahyu et al., 2019), kinerja merupakan elemen penting dari sumber daya manusia organisasi (Dermawan Perangin Angin et al., 2021), kinerja dapat ditunjukkan oleh perilaku dalam bentuk yang sama dan terjadi dari waktu ke waktu (Simatupang et al., 2020). Kemampuan kinerja yang baik sangat dibutuhkan untuk mendukung proses pelaksanaan tugas dari setiap pegawai yang bekerja di organisasi, karena kinerja yang tinggi diharapkan oleh organisasi (Turang et al., 2015), demikian juga kinerja dari pegawai Kantor Kepala Desa Suka Mbayak yang berada Desa Suka Mbayak Kabupaten Karo. Sebagai kantor pelayan publik yang tugasnya membantu Camat dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan bidang kemasyarakatan. Untuk kinerja pegawai negeri sipil Kantor Kepala Desa Suka Mbayak masih ada yang harus diperhatikan untuk sasaran kinerja pegawai untuk hasil evaluasi kerja dari pimpinan belum sepenuhnya berjalan dengan baik terhadap tugas dari pegawai yang belum sesuai dengan harapan serta ketidakseimbangan beban tugas kerja dari para pegawai. Untuk perilaku kerja, masih perlunya memperbaiki kualitas pelayanan dari pegawai terhadap masyarakat yang berkunjung tentang waktu penyelesaian persoalan administrasi masyarakat, penyebabnya pimpinan dan pegawai sering tidak berada di tempat pada saat jam kerja dan juga kurangnya kerja sama dalam bekerja, hal ini dapat terjadi karena penilaian kinerja jarang digunakan secara akurat karena organisasi sering tidak tahu bagaimana mengevaluasi kinerja pegawainya dengan benar (Renanda, 2021).

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh integritas dari pegawai, hal ini sejalan dengan penelitian (Yolanda & Syamsir, 2020), tanpa integritas, orang malas melakukan apa yang menjadi kewajibannya, karena melakukan segala sesuatu karena terpaksa, bukan karena hati nurani. (Humaira et al., 2019), bagi pegawai negeri sipil, integritas adalah suatu bentuk identitas yang melekat dalam kegiatan kesehariannya karena memang pegawai negeri sipil disumpah untuk memegang teguh integritas. Integritas pegawai negeri sipil adalah asas sikap dan perilaku pegawai negeri sipil berdasarkan pertimbangan jujur, berani, bijaksana, dan bertanggung jawab untuk menciptakan kepercayaan sebagai dasar pengambilan keputusan yang dapat diandalkan. (Pratama & Supriyadi, 2014), integritas sangat erat hubungannya dengan perilaku kerja dari pegawai karena perilaku pegawai adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil atau tidak melakukan segala sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. (Syamsarul, 2019).

Hal ini berarti integritas identik dengan konsisten dan sesuai dengan nilai-nilai yang dianutnya dalam pekerjaan. Integritas pegawai negeri sipil menjadi kunci penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, efisien, efektif, dan pelayanan publik yang prima serta melaksanakan tugas dengan jujur,

konsisten, disiplin dan berani mengambil keputusan, tidak menyalahgunakan kekuasaan, proaktif mencegah korupsi, kolusi dan nepotisme serta tidak melakukan perbuatan yang memalukan. Timbulnya praktek korupsi tidak terlepas dari rumitnya proses birokrasi dalam pelayanan publik sehingga sering menciptakan peluang terhadap biaya bagi para pengguna kepentingan pelayanan tersebut, sehingga sering timbul niat untuk mencari jalan pintas agar keinginan dari pengguna pelayanan dapat selesai dengan cepat dan oknum-oknum berusaha untuk mendapatkan keuntungan dari situasi tersebut, hal ini sesuai dengan (Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tentang Peningkatan Integritas Aparatur Sipil Negara, 2021) bahwa masih terdapat oknum aparatur sipil negara yang belum mengubah pola pikir dan budaya kerja yang selama ini digaungkan.

Integritas pegawai negeri sipil berpedoman kepada (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 60 Tentang Pembangunan Integritas Pegawai Aparatur Sipil Negara, 2020) yang menyatakan bahwa integritas adalah konsistensi berperilaku yang selaras dengan nilai, norma dan/atau etika organisasi, dan jujur dalam hubungan dengan atasan, rekan kerja, bawahan langsung, dan pemangku kepentingan, serta mampu mendorong terciptanya budaya etika tinggi, bertanggung jawab atas tindakan atau keputusan beserta risiko yang menyertainya. Pedoman dalam memahami integritas pegawai negeri sipil terdiri dari kejujuran, kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, kemampuan bekerja sama dan pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara. Permasalahan yang sering terjadi bahwa pegawai masih tidak jujur dalam pekerjaannya dimana sering masih ditemukannya proses birokrasi yang rumit sehingga masyarakat menjadi jenuh untuk menyelesaikan keinginannya dan berdampak kepada upaya yang melibatkan biaya untuk penyelesaian urusan tersebut, selanjutnya masih kurangnya rasa kerja sama dalam penyelesaian pekerjaan karena sering adanya perasaan senior dan junior serta dari adanya hubungan silsilah keluarga yang terbawa ke dalam suasana kerja, hilangnya rasa integritas dalam diri pegawai menyebabkan penurunan tingkat produktifitas kerja sehingga tidak tercapainya tujuan dari organisasi (Yusuf, 2021), hal ini karena masih adanya pegawai yang kurang berlaku jujur dalam menjalankan tugas pekerjaan (Setiastuti et al., 2022)

Kinerja dapat juga dipengaruhi oleh dukungan organisasi (Nabila & Ratnawati, 2020), dukungan organisasi yang dirasakan oleh pegawai memiliki peran penting dalam kinerja pegawai karena dukungan organisasi yang dirasakan berkaitan dengan persepsi atau penilaian pegawai tentang bagaimana kontribusi mereka sangat dihargai oleh organisasi (Saltson & Sharon, 2015), Dukungan organisasi dari atasan mempengaruhi kinerja pegawai karena pegawai merasa memiliki bimbingan dan dukungan untuk memecahkan masalah.(Umihastanti & Frianto, 2022), sampai pada melakukan evaluasi tentang sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi mendukung mereka (Mohamed & Ali, 2015), dukungan organisasi juga membahas proses psikologis yang mendasari konsekuensi dari dukungan organisasi yang dirasakan (Wann-Yih & Htaik, 2011), dukungan organisasi yang diberikan atasan kepada pegawai dapat mencerminkan rasa peduli dan pegawai merasa dihargai atas pekerjaannya.(Supriadi et al., 2021).

Dukungan organisasi kepada pegawai dapat diukur dengan keadilan, dukungan atasan, penghargaan dan kondisi kerja (Rhoades & Eisenberger, 2002), namun permasalahan yang ditemukan bahwa masih ada dukungan dari atasan yang belum optimal kepada pegawai bahkan cenderung atasan hanya mendukung pegawai yang memiliki hibungan kekeluargaan yang selalu didukung, sedangkan pegawai yang lain merasa terabaikan. Kemudian untuk penghargaan yang kurang diberikan kepada pegawai, walau pegawai mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik, pimpinan kurang memberi respon dengan anggapan bahwa semua itu sudah menjadi tugas pokok dan fungsi pegawai negeri sipil, padahal penghargaan yang diberikan oleh organisasi dapat dianggap sebagai memberikan manfaat kepada pegawai seperti merasa diterima dan diakui, menerima gaji dan promosi, menerima berbagai informasi dan berbagai bantuan lain yang harus dibawa oleh pegawai untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif.(Sidharta & Zamralita, 2018).

Integritas

(McShane & Glinow, 2009) menyatakan bahwa integritas melibatkan kejujuran dan konsistensi kata-kata dan tindakan, kualitas yang terkait dengan kejujuran dan etika, pendapat dari (Daulay, 2022) integritas pegawai negeri sipil sangat erat kaitannya dengan semangat kerja pegawai. Seseorang yang menjaga integritas akan memiliki sikap yang mencegahnya untuk melakukan korupsi, oleh karena

itu, nilai-nilai kejujuran menjadi salah satu hal yang sangat penting untuk mencegah korupsi, serta menjadi konsep yang berkaitan dengan konsistensi tindakan, nilai, metode, standar, prinsip, harapan dan hasil (Patahullah, 2021).

Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi dapat mendorong adanya komitmen organisasi (Kuriawan, 2020), pegawai yang percaya organisasi menghargai kontribusi dari pegawai dan peduli dengan kesejahteraan pegawai lebih cenderung merespons dengan pekerjaan yang baik (Chiang & Hsieh, 2012), dukungan organisasi dapat dikatakan sebagai persepsi pegawai tentang sejauh mana organisasi mendukung pegawai dan sejauh mana organisasi siap memberikan bantuan bila diperlukan (Dana & Dewi, 2016).

Kinerja Pegawai

Kinerja menghasilkan pekerjaan yang memiliki nilai kerja dan kemampuan kerja yang dapat dicapai oleh pegawai apabila pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan. (Simatupang & Efendi, 2020), menurut (Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, 2019) bahwa kinerja pegawai negeri sipil adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai negeri sipil pada organisasi/unit sesuai dengan sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja. Manajemen kinerja pegawai dapat menjadi proses untuk membangun pemahaman tenaga kerja bersama tentang apa yang harus dicapai di tingkat organisasi (Weerakkody & Mendis, 2017), manajer dalam melakukan evaluasi kinerja pegawai melakukan suatu proses mengevaluasi kerja seorang pegawai dengan melihat efisiensi dan efektifitas pegawai dalam bekerja, dan hasil evaluasi tersebut menjadi dasar pemberian reward dan punishment (Cappelli & Conyon, 2017).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan objek penelitian di Kantor Kepala Desa Suka Mbayak beralamat di Jalan Lost no 38 Desa Suka Mbayak Kecamatan Tigapanah Kabupaten Karo dengan jumlah 37 pegawai, (Arikunto, 2010) menyatakan jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Variabel penelitian terdiri dari integritas, dukungan organisasi dan kinerja pegawai, dimana setiap butir kuisioner dari variabel penelitian akan diuji nilai validitasnya dengan batas korelasi terendah $\geq 0,30$ (Sugiono, 2019) dan uji reliabilitas dengan *cronbach's alpha* yang paling rendah adalah $\geq 0,70$ (Eisingerich & Rubera, 2010), uji normalitas dengan menggunakan perbandingan nilai *asympt. sig. (2-tailed)* $\geq 0,05$ (Sugiono & Susanto, 2015), koefisien determinasi, persamaan regresi (Suliyanto, 2011) serta hipotesa yang diberikan dalam pengelitan ini berupa:

H1: Terdapat pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai

H2: Terdapat pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai

HASIL

Deskripsi responden

Tabel 1
Deskripsi dari pegawai

No	Data responden	Deskripsi responden	Jumlah	Persentase
1	Jenis kelamin	Laki-laki	16	43,3%
		Perempuan	21	56,7%
2	Usia pegawai	20-29	5	13,5%
		30-39	17	45,9%
		40-49	9	24,3%
		≥ 50	6	16,3%
		SMA	30	81%
3	Pendidikan pegawai	Diploma	2	5,5%
		Sarjana	5	13,5%
		Magister	0	0%

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 1 memperlihatkan untuk jenis kelamin pegawai yang paling banyak untuk jenis kelamin perempuan dengan jumlah 21 pegawai atau 56% dari total 37 pegawai, hal ini memperlihatkan bahwa pegawai perempuan lebih tepat untuk proses pelayanan kepada masyarakat, karena perempuan memiliki kesabaran lebih dalam pelayanan, Untuk usia pegawai yang paling dominan adalah usia 30 sampai dengan usia 39 tahun atau 45%, hal ini mengindikasikan bahwa dalam proses pelayanan kepada masyarakat, pegawai dalam usia tersebut lebih memiliki kedewasaan berpikir lebih baik dan lebih sabar dalam memberikan pelayanan, sedangkan untuk pendidikan pegawai masih didominasi oleh pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) dengan jumlah 30 pegawai atau 81%, karena untuk pelayanan di pedesaan jenjang pendidikan tidak begitu dipermasalahkan.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya kuisioner dari penelitian yang diberikan terhadap responden (Butarbutar et al., 2021), Untuk hasil validitas dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2.
Uji Validitas

Variabel	Hasil Korelasi	tkritis	Kriteria
Integritas	0,591	0,30	Valid
Dukungan Organisasi	0,745	0,30	Valid
Kinerja Pegawai	0,542	0,30	Valid

Sumber: Pengolahan data, 2022

Tabel 2 memperlihatkan hasil korelasi dari uji validitas untuk variabel integritas nilainya 0,591, untuk dukungan organisasi nilainya 0,745 dan kinerja pegawai hasilnya adalah 0,542, sedangkan tkritis 0,30. Maka kesimpulannya bahwa hasil dari uji validitas terhadap integritas, dukungan organisasi dan kinerja pegawai memiliki kriteria valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk memperoleh informasi yang terpercaya tentang suatu penelitian, hasil untuk uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3.
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Keandalan	Kriteria
Integritas	0,874	0,70	Reliabel
Dukungan Organisasi	0,939	0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,914	0,70	Reliabel

Sumber: Pengolahan data, 2022

Tabel 3 menunjukkan hasil *cronbach's alpha* untuk integritas 0,874, dukungan organisasi 0,939 dan kinerja pegawai 0,914., sementara itu batas tkritisnya 0,70. Maka kesimpulannya bahwa integritas, dukungan organisasi dan kinerja pegawai memiliki kriteria handal atau reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui bahwa kumpulan data memiliki distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini.

Tabel 4.
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Integritas	Dukungan Organisasi	Kinerja Pegawai
N	37	37	37
Normal Mean	45,08	46,27	86,11

Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	7,123	8,133	13,188
Most Extreme Differences	Absolute	,064	,088	,095
	Positive	,052	,081	,091
	Negative	-,064	-,088	-,095
Kolmogorov-Smirnov Z		,392	,532	,575
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,998	,939	,896

Sumber: Pengolahan data, 2022

Tabel 4 dari penelitian ini memperlihatkan nilai *asympt. sig. (2-tailed)* untuk integritas adalah 0,998, untuk dukungan organisasi nilainya 0,939 dan kinerja pegawai adalah 0,896. Batas dari α dari penelitian ini adalah 0,05. Maka kesimpulannya bahwa nilai *asympt. sig. (2-tailed)* dari penelitian ini $\geq 0,05$, yang artinya bahwa integritas, dukungan organisasi dan kinerja pegawai memiliki distribusi normal.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan dari variabel terikat dalam menjelaskan variabel bebas pada suatu penelitian, hasil untuk koefisien determinasi tersebut dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini.

Tabel 5.
Koefisien determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.724 ^a	0,525	0,497	9,356

a. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi, Integritas

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan data, 2022

Tabel 5 menunjukkan nilai R Square dari penelitian ini adalah 0,525 atau 52%, ini artinya bahwa kemampuan variabel integritas dan dukungan organisasi dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai besarnya 52%, sedangkan sisanya sebesar 48% merupakan variabel variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti komitmen organisasi, motivasi, budaya kerja, kepemimpinan dan lain-lain, Kemudian nilai R dari penelitian ini nilainya adalah 0,72, hal ini berarti bahwa korelasi dari integritas dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki rentang korelasi yang kuat.

Uji Persamaan regresi

Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat, untuk penelitian ini menggunakan uji persamaan regresi berganda dan untuk hasil persamaan tersebut dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini.

Tabel 6.
Uji Persamaan Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	20,492	10,867	
Integritas	0,770	0,258	0,416
Dukungan Organisasi	0,668	0,226	0,412

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan data, 2022

Tabel 6 menunjukan suatu hasil persamaan regresi berganda dari penelitian integritas, dukungan organisasi terhadap kinerja, dimana hasilnya $Y = 20,492 + 0,770X_1 + 0,668X_2$, artinya ketika nilai konstanta dari nilai integritas nilainya nol (0) dan dukungan organisasi nilainya juga nol (0), maka hasil untuk kinerja pegawai adalah 20,492. Selanjutnya ketika nilai untuk koefisien arah

untuk integritas 0,770 serta dukungan organisasi 0,668, hal ini mengartikan bahwa ketika integritas dan dukungan organisasi naik menjadi 1 (satu) satuan maka nilai untuk kinerja pegawainya akan sebesar 0,770 untuk variabel integritas dan 0,668 untuk variabel dukungan organisasi. Hasil dari persamaan memperlihatkan koefisien arah yang positif dari integritas dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai, yang artinya terdapat arah yang positif dari konsep integritas dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya hasil persamaan tersebut juga memperlihatkan bahwa nilai dari integritas 0,770, sedangkan dukungan organisasi 0,668, hal tersebut berarti bahwa yang paling dominan adalah integritas dibandingkan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki integritas yang tinggi dengan berkerja secara jujur, memiliki etika serta memahami kode etik pegawai akan lebih baik untuk di dukung organisasi dalam pengembangan sumber daya manusianya dengan tujuan kinerja dari pegawai tersebut akan meningkat

Uji Hipotesa

Uji hipotesa dilakukan untuk mengetahui jawaban sementara dari suatu proses penelitian, dengan tujuan apakah hasil penelitian tersebut diterima atau ditolak. Hasil dari hipotesa dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 7.
Uji t Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Pegawai
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	3,003	,005
Integritas	4,859	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan data, 2022

Tabel 7 menunjukkan hasil thitung dari variabel integritas 4,895 dan signifikan hitung 0,00. Untuk mendoatkan jawaban hipotesa dilakukan dengan membandingkan thitung \geq ttabel dan signifikan hitung $\leq \alpha$ 0,05. Hasil ttabel diperoleh dengan metode df (n-k) yang hasilnya 2.028. Kesimpulannya bahwa hipotesa bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan integritas terhadap kinerja pegawai, karena nilai thitung $4,859 \geq$ ttabel 2,028 dan signifikan hitung $0,00 \leq$ dari α 0,05

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 8.
Uji t Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	3,875	,000
Dukungan Organisasi	4,836	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan data, 2022

Tabel 8 menunjukkan hasil thitung dari variabel dukungan organisasi 4,836 dan signifikan hitung 0,00. Untuk mendoatkan suatu jawaban dari hipotesa dapat dilakukan dengan membandingkan nilai thitung \geq ttabel dan nilai signifikan hitung $\leq \alpha$ 0,05. Hasil ttabel diperoleh dengan proses dari df (n-k) yang hasilnya 2.028. Kesimpulannya bahwa hipotesa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dukungan organisasi terhadap variabel kinerja pegawai, karena nilai thitung $4,836 \geq$ ttabel 2,028 dan nilai dari signifikan hitung $0,00 \leq$ dari α 0,05

Pembahasan

Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Pegawai

Reformasi penyelenggaraan pelayanan publik pegawai negeri sipil merupakan paradigma baru untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dari unsur penyelenggara negara kepada masyarakat (Simatupang & Efendi, 2020), sebab tujuan reformasi pelayanan publik pada hakekatnya adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas pelayanan publik (Septiani, 2020). Deputi bidang Pelayanan Publik Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Diah Natalisa dalam (Menpan.go.id, 2021) menyatakan bahwa terdapat tujuh langkah strategis untuk meningkatkan integritas pegawai negeri sipil sebagai abdi masyarakat yaitu : Berorientasi Hasil, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif atau yang disingkat BerAKHLAK. Langkah-langkah strategis ini termasuk mendorong pegawai negeri sipil untuk menjalankan nilai-nilai inti dari pegawai negeri sipil tersebut, dengan integritas sebagai dasar implementasinya dan pegawai negeri yang berintegritas menjadi faktor pendukung akuntabilitas penyelenggara layanan, pengembangan zona integritas pembangunan zona integritas dianggap sebagai *role model* reformasi birokrasi dalam penegakan integritas dan pelayanan berkualitas pembangunan dan zona integritas menjadi aspek penting dalam hal pencegahan korupsi di pemerintahan (Riswantoro, 2020), hal ini di dukung (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 90 Tentang Pembangunan Dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani Di Instansi Pemerintah, 2021) yang menyatakan instansi pemerintah yang pimpinan dan jajarannya telah berkomitmen untuk mewujudkan wilayah bebas dari korupsi/wilayah birokrasi bersih dan melayani melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel serta pelayanan publik yang prima. (Sambutan Presiden Republik Indonesia Selaku Penasehat Nasional KORPRI Pada Hari Ulang Tahun Ke-43 KORPRI, 2014) menyatakan bahwa para pegawai negeri sipil atau aparatur sipil negara harus membuktikan kepada masyarakat bahwa integritas dan kinerja aparatur negara semakin berkualitas serta dapat dibanggakan., karena integritas dapat menjadi suatu konsep yang menunjukkan konsistensi antara tindakan dengan nilai dan prinsip (Prasetyo et al., 2020) dan pegawai negeri sipil diminta untuk memiliki nilai kualitas integritas yang baik (Yolanda & Syamsir, 2020)

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif integritas terhadap kinerja pegawai, hal tersebut sesuai dari penelitian (Purba & Prasetyo, 2020) yang hasilnya bahwa faktor yang lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai adalah integritas, semakin baik integritas seorang pegawai, maka kinerjanya akan semakin baik dan sebaliknya (Andayani & Lanin, 2022), pegawai yang memiliki integritas yang baik layak di untuk menjadi pegawai andalan dari organisasi (Suleman et al., 2020), pegawai lebih cenderung terlibat dalam pekerjaan mereka jika mereka ditarik pada diri mereka sendiri untuk melakukan peran mereka (Engelbrecht et al., 2017), integritas menawarkan alasan yang sangat logis untuk mempercayai seseorang.(Colquitt et al., 2007). Integritas yang tinggi menimbulkan rasa loyalitas dan baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja seseorang.(Faizin, 2021). Integritas yang baik dapat membuat sumber daya manusia mengarah pada potensinya dan membantu organisasi mencapai tujuannya (Yusuf, 2021) sebab tujuan dari integritas adalah untuk memperkerjakan pegawai agar siap berusaha dan berpartisipasi aktif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi serta adanya pemenuhan kebutuhan pribadi, integritas dapat dikaitkan dengan kejujuran yang sering terjadi karena dasar integritas adalah hati nurani yang tidak dapat berbohong (Sabil et al., 2021)..

Pegawai dengan integritas dapat dikatakan sebagai sikap dan tindakan seseorang yang muncul dalam dirinya dalam bentuk menuju sesuatu cepat dan komitmen dalam mengimplementasikan visi dan misi organisasi.(Jayanti & Syamsir, 2020), integritas diperlukan agar pegawai bekerja dengan tenang dan cekatan dalam melayani masyarakat.(Rosmi & Syamsir, 2021), integritas perilaku menyangkut kesesuaian dari apa yang dikatakan manajer dan apa yang dilakukan manajer (Setiono et al., 2019) dan organisasi harus terus menginternalisasi dan menyebarluaskan pentingnya integritas kepada seluruh pegawai (Suparjo et al., 2020)

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Dukungan organisasi yang dirasakan para pegawai atas kontribusi mereka dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai itu sendiri dan mampu mempengaruhi dukungan pegawai terhadap organisasi, pada dasarnya, dukungan yang diberikan organisasi kepada pegawainya

menunjukkan komitmen organisasi terhadap pegawai. Pegawai akan mendukung dalam bentuk tanggung jawab atas komitmen pegawai terhadap organisasi, besarnya dukungan organisasional yang dirasakan oleh pegawai yang mereka kontribusikan dan perhatian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai akan mempengaruhi dukungan pegawai terhadap organisasi (Poerwanto, 2020).

Hasil dari penelitian menunjukkan pengaruh yang positif dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai, hal ini sejalan dengan penelitian (Weny et al., 2021) bahwa setiap organisasi selalu menginginkan kinerja yang memuaskan dalam mencapai tujuan perusahaan dan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu dukungan organisasi, dukungan organisasi semakin baik maka kinerja pegawai juga semakin meningkat, jika dukungan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada pegawai sesuai dengan harapan pegawai, maka pegawai nantinya akan mengalami kepuasan, baik secara langsung maupun tidak langsung, karena harapan yang diinginkannya dapat terpenuhi (Oktovian & Edalmen, 2021), walau pendapat berbeda dari (Purnami, 2017) bahwa semakin meningkatnya dukungan organisasi pegawai maka kinerja pegawai semakin meningkat namun pengaruhnya sangat kecil. Pegawai perlu menentukan apakah, dan sejauh mana, suatu organisasi akan mengenali dan menghargai upaya mereka (Wann-Yih & Htaik, 2011), karena pegawai dan organisasi terlibat dalam hubungan timbal balik (Erdogan & Enders, 2007), artinya bahwa organisasi memberikan dukungan sepenuhnya terhadap pegawai yang mampu memberikan kontribusi terhadap keberhasilan dari tujuan organisasi dan pegawai wajib menunjukkan kemampuannya secara optimal dalam pencapaian tujuan tersebut melalui hasil dari dukungan organisasi tersebut, pegawai rasa percaya bahwa organisasi memiliki tujuan baik dari sisi orientasi positif dan negatif terhadap mereka, yang pada akhirnya mempengaruhi terhadap penghargaan akan kontribusi dan kesejahteraan pegawai tersebut (Junieidi & Ashalina, 2018)

Prinsip dukungan organisasi memungkinkan pegawai untuk lebih mempengaruhi perilaku mereka sendiri untuk memastikan perkembangan dan peningkatan yang stabil (Chen et al., 2020), kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai yang dirasakan oleh pegawai atas kontribusinya terhadap tempat kerja (Aini et al., 2021), dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi suatu proses bagaimana organisasi menghargai kontribusi karyawan terhadap kemajuan perusahaan atau organisasi dan perhatian perusahaan terhadap kehidupan mereka (Saputra, 2020), Dukungan positif dari manajemen dan seluruh pegawai menciptakan situasi kerja yang menyenangkan, dan dengan dukungan tersebut, maka kinerja pegawai terpacu untuk menjadi lebih baik. (Dana & Dewi, 2016), organisasi yang baik pasti akan mendukung para pegawainya dalam pencapaian kinerja yang berguna dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah disepakati bersama.

SIMPULAN

Sebagai abdi negara dan pelayanan publik setiap pegawai negeri sipil harus mampu melaksanakan tugas dan fungsi pokoknya serta perannya demi kepentingan negara maupun masyarakat di atas kepentingan pribadi dan golongan dengan sifat karakter yang mampu mencerminkan nama baik serta ahlak dengan menjunjung tinggi nilai moral dan etika pegawai negeri sipil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integritas pegawai negeri sipil memiliki hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta dukungan organisasi turut memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pihak manajemen dari organisasi untuk selalu melakukan pola pembinaan terhadap pegawai negeri sipil dengan menitik beratkan penanaman nilai integritas dengan menjunjung tinggi komitmen dan loyalitas untuk dapat bekerja secara jujur, menghindari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme. Kemudian pimpinan organisasi juga selalu untuk mendukung para pegawainya dalam bentuk pemberian penghargaan bagi yang memiliki prestasi, peduli akan kesejahteraan pegawainya

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, R. N., Tjahjono, H. K., & Rahayu, M. K. P. (2021). THE EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY AFFECTIVE COMMITMENTS AT MUHAMMADIYAH UNIVERSITY, YOGYAKARTA. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Science*, 29(2), 1352–1365. <https://doi.org/10.30996/fn.v29i2.4752>
- Andayani, M., & Lanin, D. (2022). The Influence of Integrity, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at Bank 9 Jambi Branch Sungai Penuh City. *Jurnal Ad'ministrare*::

- Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 9(1), 285–294.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Cet.ke-14 (Ed.)). PT Rineka Cipta.
- Butarbutar, M., Efendi, & Simatupang, S. (2021). Brand Loyalty dan Pengaruhnya terhadap Keputusan Pembelian. *Organum: Jurnal Saintifik Manajemen Dan Akuntansi*, 04(01), 40–54. <https://doi.org/https://doi.org/10.35138/organum.v4i1.130>
- Cappelli, P., & Conyon, M. J. (2017). What Do Performance Appraisals Do? *ILR Review*, 71(1), 88–116. <https://doi.org/10.1177/0019793917698649>
- Chen, T., Hao, S., Ding, K., Feng, X., Li, G., & Liang, X. (2020). The impact of organizational support on employee performance. *Employee Relations: The International Journal*, 42(1), 166–179. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2019-0079>
- Chiang, C. F., & Hsieh, T. S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 180–190. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.04.011>
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., & LePine, J. A. (2007). Trust, Trustworthiness, and Trust Propensity: A Meta-Analytic Test of Their Unique Relationships With Risk Taking and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 909–927. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.4.909>
- Dana, N. M. S. A., & Dewi, A. A. S. K. (2016). PENGARUH KOMPENSASI DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL ASANA AGUNG PUTRA BALI. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), 5978–6006.
- Daulay, A. (2022). *ASN: Integritas dan Tantangannya*. Balitbangdiklat.Kemenag.Go.Id. <https://balitbangdiklat.kemenag.go.id/berita/asn-integritas-dan-tantangannya>
- Dermawan Perangin Angin, Marto Silalahi, Marthin Hutler Ambarita, Sudung Simatupang, & Swendy Barus. (2021). Work Environment Factors in Affecting Employee Performance. *International Journal of Social Science*, 1(3), 203–208. <https://doi.org/10.53625/ijss.v1i3.413>
- Eisingerich, A. B., & Rubera, G. (2010). Drivers of Brand Commitment: A Cross-National Investigation. *Journal of International Marketing*, 18(2), 64–79. <https://doi.org/10.1509/jimk.18.2.64>
- Engelbrecht, A. S., Heine, G., & Mahembe, B. (2017). Integrity, ethical leadership, trust and work engagement. *Leadership and Organization Development Journal*, 38(3), 368–379. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2015-0237>
- Erdogan, B., & Enders, J. (2007). Support from the top: Supervisors' perceived organizational support as a moderator of leader-member exchange to satisfaction and performance relationships. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 321–330. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.321>
- Faizin, A. (2021). *Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Loyalitas Pada Koperasi Pondok Pesantren Manbaul Ulum Gresik*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG.
- Haidir. (2013). Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintah Desa Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*, 1(2), 107–115.
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2019). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329–342.
- Jayanti, N. P., & Syamsir. (2020). The Influence of Integrity on Employee Performance in Koto Tangah Subdistrict, Padang. *Advances in Economics, Business and Management Research: International Conference on Public Administration, Policy and Governance*, 125(5), 130–137. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200305.190>
- Junieidi, J., & Ashalina, D. A. (2018). Apa yang dimaksud dengan Teori Dukungan Perusahaan atau Organizational Support Theory? Dictio.Id. <https://www.dictio.id/t/apa-yang-dimaksud-dengan-teori-dukungan-perusahaan-atau-organizational-support-theory/23085>
- Kuriawan, A. D. (2020). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Pemberdayaan Psikologis, Dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Pekerjaan (Studi Kasus: Perawat Rawat Inap Rumah Sakit X Gresik)*. Institut Teknologi Sepuluh November, Surabaya.
- Marlinda, M., & Hasan, H. (2021). The Effect Of Work Discipline, Competency, And Integrity, On Employee Performance In Regional Secretariat Environment In Pariaman City. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 11(1), 127. <https://doi.org/10.26858/jiap.v11i1.19233>

- McShane, S., & Glinow, M. Von. (2009). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Education. https://books.google.co.id/books/about/Organizational_Behavior.html?id=r2xoPgAACAAJ&redir_esc=y
- Menpan.go.id. (2021). *Delapan Langkah Strategis Tingkatkan Integritas Pelayan Publik*. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi. <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/delapan-langkah-strategis-tingkatkan-integritas-pelayan-publik>
- Mohamed, S. A., & Ali, M. (2015). The Influence of Perceived Organizational Support on Employees' Job Performance. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(4), 1–6.
- Nabila, H. A., & Ratnawati, I. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Dan Perilaku Kerja Proaktif Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 9(4), 1–12. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Nanzushi, C. (2015). The Effect of Workplace Environment on Employee Performance in the Mobile Telecommunication Firms in Nairobi City County Cynthia Nanzushi a Research Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Award of the Degree of Master of Busi. In *International Business & Economic Research Journal*. UNIVERSITY OF NAIROBI.
- Oktoavian, S., & Edalmen. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Sekolah Methodist Banda Aceh. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 841–852.
- Patahullah. (2021). *Integritas dan Profesionalisme ASN di Era Milenial*. Bpsdm.Sulselprov.Go.Id. <https://bpsdm.sulselprov.go.id/informasi/detail/integritas-dan-profesionalisme-asn-di-era-milenial>
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 90 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Instansi Pemerintah, (2021).
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 60 Tentang Pembangunan Integritas Pegawai Aparatur Sipil Negara, 41 (2020).
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, (2019).
- Poerwanto, H. (2020). *Dukungan Organisasional Yang Dipersepsikan (Perceived Organizational Support/ POS)*. Zmanajemen.Blogspot.Com. <https://zmanajemen.blogspot.com/2014/11/perilaku-organisasi-perceived.html>
- Prasetyo, A. Y., Rivai, A., & Suharto, S. (2020). Effect of Knowledge Management and Integrity on Company Performance Through Motivation As a Mediation Variables in Pt Kateloc Indonesia. *International Journal of Business and Social Science Research*, 1(1), 1–6. <https://doi.org/10.47742/ijbssr.v1n1p1>
- Pratama, A. H., & Supriyadi. (2014). Kepribadian Pegawai Negeri Sipil yang Berintegritas Berdasarkan Teori Eysenck. *Jurnal Psikologi Udayana*, 1(3), 462–475.
- Purba, C. B., & Prasetyo, H. (2020). How is the impact of employee performance influenced by organizational commitment, integrity and leadership. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 26(4), 1–10.
- Purnami, P. R. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan rumah Sakit Balimed Karangasem. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 95–107. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.226.95-107>
- Renanda, R. (2021). *Kinerja Karyawan: Pengertian, Faktor yang Mempengaruhinya, dan Cara Meningkatkan Kinerja*. Greatdayhr.Com. <https://greatdayhr.com/id-id/blog/kinerja-karyawan/>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Riswanto, N. A. (2020). *Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi dan Bersih Melayani (WBBM) di KPKNL Pamekasan*. Kementerian Keuangan Republik Indonesia. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/12980/Zona-Integritas-menusju-Wilayah-Bebas-dari-Korupsi-WBK-dan-Wilayah-Birokrasi-dan-Bersih-Melayani-WBBM-di-KPKNL-Pamekasan.html>

- Rosmi, R., & Syamsir, S. (2021). The Effect of Integrity and Professionalism on Employee Performance in Digital Era. *Proceedings of the 1st Tidar International Conference on Advancing Local Wisdom Towards Global Megatrends, 21st–22nd Oct*, 1–13. <https://doi.org/10.4108/eai.21-10-2020.2311846>
- Sabil, S., Hakim, L., Martias, A., Kamal, F., Oktiani, N., Hadi, S. S., Masahere, U., & Wiyanti, R. (2021). How leadership and integrity affect employee performance with organizational commitment. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(5), 164–172.
- Saltson, E., & Sharon, N. (2015). The Mediating and Moderating Effects of Motivation in The Relationship Between Perceived Organizational Support and Employee Job Performance. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3(7), 654–667.
- Sambutan Presiden Republik Indonesia Selaku Penasehat Nasional KORPRI Pada Hari Ulang Tahun Ke-43 KORPRI, (2014).
- Saputra, N. (2020). The Effect Of Organizational Support On Work Satisfaction In Regional Sekretariat Employees In Pariaman District. *Ensiklopedia Sosial Review*, 2(1), 69–76. <https://doi.org/10.33559/esr.v2i1.443>
- Septiani, M. (2020). *Reformasi Birokrasi, Reformasi Pelayanan Publik*. Ombudsman Republik Indonesia. <https://ombudsman.go.id/artikel/r/artikel--reformasi-birokrasi-reformasi-pelayanan-publik#>
- Setiastuti, R., Zuhriatusobah, J., & Rahayu, Y. (2022). Pengaruh Kompetensi, Integritas, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Weaving Produksi pada PT XYZ. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 385. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16516>
- Setiono, S., Sudjadi, A., & Anggraeni, A. I. (2019). The Influence of Competence and Integrity on Performance with Work Climate as A Moderating Variable. *International Conference on Rural Development and Entrepreneurship 2019 : Enhancing Small Business and Rural Development Toward Industrial Revolution 4.0*, 5(1), 97–103. <https://doi.org/10.2991/icobame-18.2019.44>
- Sherly, Susanti, D., & Simatupang, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 6250–6262.
- Sidharta, F. Y., & Zamralita, Z. (2018). Gambaran Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Pada Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 304–309.
- Silalahi, M., Simatupang, S., & Manalu, Y. A. M. (2019). The Impact of Motivation on The Performance of Employees in Hotel Sapadia Pematangsiantar. *Journal Of Social Science*, 2(1), 62–66. <http://jsss.co.id/index.php/jsss/article/view/87>
- Simatupang, S., Butarbutar, N., & Candra, V. (2021). Disiplin Kerja, Karakteristik Individu dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik) Sekolah Pascasarjana Universitas Ibn Khaldun Bogor*, 12(2), 115–131. <https://doi.org/10.32832/jm-uika>.
- Simatupang, S., & Efendi. (2020). Kecerdasan Emosional Serta Dampaknya Untuk Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik) Sekolah Pascasarjana Universitas Ibn Khaldun Bogor*, 11(2), 152–161. <https://doi.org/10.32832/jm-uika>.
- Simatupang, S., Sisca, & Chandra Erbin. (2020). KOMITMEN ORGANISASIONAL SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KARYABHAKTI MANUNGGAL. *MEDIA BINA ILMIAH*, 15(2), 4041–4044. <http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/701>
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan-1). Alfabeta.
- Sugiono, & Susanto, A. (2015). *Cara Mudah Belajar SPSS dan LisREL: Teori dan Aplikasi Untuk Analisis Data Penelitian*. Alfabeta.
- Suleman, D., Hapzi, A., Nusraningrum, D., & Ali, M. (2020). *Strategi Memenangkan Persaingan Bisnis Berbasis Perilaku Konsumen untuk produk fashion* (Ed.1). Cendekia Mandiri.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi Dengan SPSS*. Andi.
- Suparjo, Yohana, C., & Akbar, M. (2020). The effect of integrity, professionalism, and innovation on service performance. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 4(1), 26-42. <https://doi.org/10.21009/jobbe.004.1.03>
- Supriadi, D., Satrya, A., & Priyati, R. Y. (2021). Employee Engagement: Determinan dan Dampaknya

- Terhadap K Pegawai Ditjen Perbendaharaan di masa pandemi covid-19. *Indonesian Treasury Review: Jurnal Perbendaharaan, Keuangan Negara Dan Kebijakan Publik*, 6(4), 329–344. <https://itrev.kemenkeu.go.id/index.php/ITRev/article/view/428/178>
- Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tentang Peningkatan Integritas Aparatur Sipil Negara, (2021).
- Syamsarul. (2019). *Integritas Aparatur Sipil Negara*. Boyyendratamin.Com. <https://www.boyyendratamin.com/2015/11/integritas-aparatur-sipil-negara.html>
- Tasi, R., & Syamir. (2020). The Influence Of Integrity And Loyalty On Employee Performance. *International Journal of Research and Analytical Reviews*, 7(1), 774–779.
- Turang, R. C., Kindangen, P., & Tumiwa, J. (2015). Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance in Pt.Dayana Cipta. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(4), 505–516.
- Umihastanti, D., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 219–232. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/16687/7694>
- Undang-undang Nomor 25 Tentang Pelayanan Publik, (2009).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tentang Aparatur Sipil Negara*. (2014).
- Wahyu, B. H., Lie, D., Efendi, & Simatupang, S. (2019). PENGARUH KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR KECAMATAN SIANTAR KABUPATEN SIMALUNGUN. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 14–25.
- Wann-Yih, W., & Htaik, S. (2011). The Impacts of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Organizational Commitment On Job Performance In Hotel Industry. *The 11th International DSI and the 16th APDSI Joint Meeting, Taipei, Taiwan, July 12-16*, 1–9. <http://gebrc.nccu.edu.tw/proceedings/APDSI/2011/web/session/theimpactsofperceivedorganizationalsupport.pdf>
- Weerakkody, W. A. S., & Mendis, M. D. V. S. (2017). The Impact of Work Life Balance on Employee Performance with Reference to Telecommunication Industry in Sri Lanka: A Mediation Model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72–100. <https://orcid.org/0000-0003-3710-8528>
- Weny, Siahaan, R. F. B., Anggraini, D., & Sulaiman, F. (2021). The Effect of Perceived Organizational Support on Employee Performance. *Enrichment: Journal of Management*, 12(1), 321–324.
- 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.
- Yusuf, F. R. (2021). Pengaruh Integritas dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Cabang Surabaya–Gempol Wilayah Dupak Raya Surabaya. *GEMA EKONOMI (Jurnal Fakultas Ekonomi)*, 10(01), 96–102.