

Pengaruh Integritas, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gajah Putih Lestari, Banda Aceh

Endang Sumardi*, Sonny Hersona GW, Nunung Nurhasanah

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Singaperbangsa Karawang.

JL.H.S Ronngowaluyo, Puseur jaya, Kec.Teluk Jame Timur, Kab. Karawang, 41361

*Correspondence email: endangsumardi1978@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Integritas, Komunikasi serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gajah Putih Lestari, Banda Aceh. Penelitian ini memakai metode kuantitatif dengan pendekatan naratif serta verifikasi. Sampel pada penelitian ini sebesar 95 orang sebagai Karyawan PT. Gajah Putih Lestari Banda Aceh menggunakan memakai Teknik Slovin pada menentukan Sampelnya. Uji Keabsahan data yang dilakukan terdiri dari Uji Validitas serta reliabilitas dan pengujian asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Multikolinieritas, serta Heteroskedesitas. Teknik analisa data yg digunakan yaitu teknik rentang skala, menggunakan analisis regresi berganda dengan pada bantu indera penelitian memakai SPSS versi 25. sesuai Analisis yg sudah dilakukan bahwa variabel integritas, Komunikasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan nilai mean mungil pada banding standar deviasi nya yang artinya setiap variabel memiliki perubahan mungil. berasal akibat Pengolahan Data SPSS versi 25. Diperoleh koefisien hubungan antara variabel integritas dengan komunikasi sebesar 0.814, variabel Budaya organisasi dengan kinerja karyawan sebanyak 0,252. yang adalah variabel integritas dengan komunikasi mempunyai dampak yg sangat kuat sedangkan variabel Budaya organisasi dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh yg sangat kecil. imbas parsial variabel integritas terhadap kinerja karyawan sebesar 0,109 dengan nilai sig 0,095 lebih besar dari 0,05 maka integritas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,127 menggunakan nilai sig 0,029 lebih mungil dari 0,05 yg ialah komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. imbas parsial budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebanyak 0,167 dengannilai sig 0,027 lebih kecil dari 0,05 yang artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. pengaruh simultan variabel integritas, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sig 0,003 lebih kecil dari 0,05 yang artinya secara beserta-sama variabel integritas, komunikasi serta budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Integritas; Komunikasi; Kinerja Karyawan

Abstract. This study became carried out to research the have an impact on of integrity, communique and organizational way of life on employee overall performance at PT. Gajah Putih Lestari, Banda Aceh. This research makes use of quantitative strategies with descriptive and verification methods. The sample on this examine were ninety five human beings as employees of PT. Gajah Putih Lestari Banda Aceh using the Slovin technique in figuring out the pattern. The validity of the facts accomplished consisted of validity and reliability tests and classical assumption tests together with normality, multicollinearity, and heteroscedasticity checks. The statistics evaluation approach used is the size variety approach, with more than one regression analysis with the help of research equipment the usage of SPSS model 25. primarily based on the analysis that has been completed, the variables of integrity, verbal exchange, organizational lifestyle and worker performance have a small suggest price in comparison to the same old deviation, which means that each variable has a small exchange. From the results of SPSS information processing version 25. The correlation coefficient between the integrity and verbal exchange variables is 0.814, the organizational culture variable and employee performance is 0.252. which means that that the variable of integrity with verbal exchange has a very strong have an impact on, while the variable of organizational way of life and worker overall performance has a very small impact. The partial effect of the integrity variable on worker overall performance is 0.109 with a sig price of 0.1/2 extra than 0.05, so integrity has no high quality and tremendous impact on employee overall performance. The have an impact on of the communique variable on worker overall performance is zero.127 with a sig price of 0.029, that's smaller than 0.05, because of this that verbal exchange has a wonderful effect on employee performance. The partial impact of organizational subculture on employee overall performance is zero.167 with a sig value of zero.027, which is smaller than zero.05, this means that that organizational lifestyle has a positive and full-size effect on worker overall performance. The simultaneous impact of the variables of integrity, communique and organizational lifestyle on worker performance has a sig value of zero.003 that's smaller than zero.05, which means that that the variables of integrity, verbal exchange and organizational subculture have a big impact on employee performance.

Keywords: Communication; Employee Performance; Integrity; Organizational Culture

Pendahuluan

Setiap perkumpulan atau organisasi pada masa globalisasi, baik swasta maupun pemerintah, mutlak memiliki tujuan yang ingin dicapai melalui latihan-latihan yang diselesaikannya. Tujuan yang telah ditetapkan tercapai, penting untuk merancang dan mengawasi SDM sebaik yang diharapkan. Latihan-latihan yang disortir ini menghasilkan HR papan yang memberi energi pada eksekusi yang hebat. Eksekusi adalah perpaduan antara perilaku dengan pencapaian

apa yang diharapkan secara umum dan keputusan atau bagian dari kebutuhan pelaksanaan yang ada pada setiap orang dalam persekutuan. Gerakan ini dapat lebih mengembangkan pilihan fakultas dan memberikan kritik kepada perwakilan tentang pekerjaannya. Pekerjaan ujian pelaksanaan dapat ditentukan sebagai berikut, peningkatan pelaksanaan pekerjaan, perubahan gaji, pilihan situasi, kebutuhan persiapan dan kemajuan. pengaturan dan kemajuan profesi, penyimpangan proses kepegawaian, ketepatan data, kesalahan rencana kerja, bisnis yang adil, pintu terbuka yang luar biasa, dan tantangan luar (Waldman *et al.*, 2001). Sedangkan menurut (Tsui *et al.*, 1997), kinerja pegawai dapat diukur dengan kuantitas, kualitas, efisiensi, standar profesional, kemampuan, penilaian ketepatan, pengetahuan, dan kreativitas.

Salah satu pencapaian pameran organisasi adalah cara organisasi menerapkan teknik khusus yang hebat. Korespondensi yang baik dalam suatu asosiasi mempengaruhi pelaksanaan perwakilan karena pekerja tidak merasa khawatir dalam menjalankan tanggung jawab mereka (Cindy *et al.*, 2020). Hal serupa selaras dengan yang dikemukakan Wandu *et al.*, (2019), korespondensi yang terjadi di dalam suatu asosiasi juga akan mempengaruhi pelaksanaan otoritatif, seperti kecakapan kerja, kecukupan kerja, keterwakilan dan pelaksanaan hierarkis. Integritas juga terkait dengan pelaksanaan, di mana pencapaian hasil yang baik dapat ditemukan dengan pelaksanaan kebajikan ini. Respectability sendiri berasal dari kata incorporated, mengandung makna bahwa beberapa hal yang harus terlihat dari semua pilihan dan aktivitas adalah esensial bagi setiap atribut dan keahlian dalam diri kita yang dinamis (Salwa, Away and Tabrani, 2018). Sedangkan pendapat Rosmi & Syamsir (2020); Syamsir & Embi (2020), Integritas adalah kesepakatan antara hati, perkataan, dan perbuatan, kemudian, pada saat itu, kehormatan juga dicirikan sebagai kemampuan untuk memiliki pilihan untuk berpegang teguh pada kebajikan dalam keadaan dan kondisi yang kacau dengan tidak mengembangkannya. , serta masalah namun kualitas ini masih dipegang. perusahaan. Dengan watak itu tanpa mengatur kebajikan dan menjauhi perbuatan ganda, penipuan, perbuatan ganda atau hal-hal sepele adalah suatu integritas.

Tung (2018), menyatakan *organizational culture* adalah rangkaian nilai inti, anggaran, interpretasi, dan pola pikir yang dikongsi oleh semua pekerja perusahaan dan ini juga dikirimkan kepada pekerja pada perusahaan baru. Budaya organisasi adalah sistem bersama yang dibuat oleh semua ahli perusahaan yang menjadikan organisasi berbeda dari organisasi lain. Tentunya hal ini organisasi yang berbeda pasti dituntut agar meningkatkan kompetitif untuk mendorong kinerja karyawan lebih baik lagi sehingga budaya organisasi memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Sedangkan Susanti (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dipelihara dan dipertahankan. Sebagaimana dijelaskan oleh Hofstede *et al.* (1990) memiliki perbedaan indikator seperti jarak dari manajemen karyawan, profesionalisme karyawan, sikap terbuka dan integrasi karyawan. Pendapat lain menyatakan bahwa budaya organisasi dapat disimpulkan sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam suatu organisasi (Santoso, 2020). Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Edy, 2016). Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian Millah (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain didukung dengan beberapa hasil penelitian terdahulu diatas yang menyatakan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, maka untuk memberikan penjelasan yang tepat mengenai permasalahan kinerja karyawan yang terjadi di perusahaan PT. Gajah Putih Lestari yang mulai berdiri Tahun 2021.

Tabel 1
Hasil Kuesioner Pra-Survey

No	Variabel	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Karyawan
			Ya	Tidak	
1	Kepemimpinan	Pimpinan selalu memberikan bimbingan dan pengarahan dalam melakukan pekerjaan	77%	23%	30 Orang
2	Lingkungan kerja	Suasana kerja saya dengan rekan-rekan kerja telah terjalin dengan baik dan kekeluargaan.	70%	30%	30 Orang
3	Integritas	Saya bersikap jujur, bertanggungjawab dan bertingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku di perusahaan	43%	57%	30 Orang
4	Komunikasi	Manajemen terus meningkatkan komunikasi untuk mencapai tujuan perusahaan.	60%	40%	30 Orang
5	Kepuasan kerja	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menyenangkan karena rekan-rekan kerja selalu memberikan dukungan dalam mencapai target kerja.	80%	20%	30 Orang
6	Disiplin Kerja	Apabila diberikan tugas saya berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu	87%	13%	30 Orang
7	Budaya Organisasi	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya selalu melakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan	63%	37%	30 Orang

Sumber: Data olahan

Tabel 1 menunjukkan hasil pra survey terdapat permasalahan pada ketiga variabel yang memiliki nilai persentase yang tinggi diantaranya variabel Integritas sebesar 57%, artinya banyak karyawan yang belum menerapkan perilaku sesuai dengan norma yang berlaku di perusahaan. Variabel komunikasi sebesar 40%, artinya karyawan yang belum melakukan komunikasi secara efektif, kemungkinan karena perusahaan belum lama sehingga belum menjadi (kebiasaan) untuk berkoordinasi baik antara karyawan satu dengan lainnya maupun pimpinan dengan bawahannya yang kurang mengarahkan dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu variabel budaya organisasi sebesar 37%, artinya kesiapan perusahaan dalam menetapkan kebijakan dan atau peraturan yang belum maksimal. Adapun hal lain belum lengkapnya suatu ketetapan prosedur yang menjadi dasar bagi karyawan dalam mengambil keputusan di dalam pekerjaan. Menurut hasil penelitian Irvany dan Fariz (2020); Rahmadani (2020); Sarinah (2020) dan Wahyuni (2020) integritas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Abdillah et al. (2019) dan Prameswari dan Nazar (2015) membuktikan integritas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Darmayoga et al. (2021); Woru et al. (2021), menyatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Dasmadi (2021), membuktikan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Santoso (2020); Sungkono et al. (2020); Zamzany et al. (2021) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Khotimah (2021); Nasir et al. (2021); Pakpahan et al. (2019) membuktikan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PR. Gajah Putih Lestari, Banda Aceh yang berjumlah 125 orang. Dalam menentukan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin Akdon dan Riduwan (2011). Uji keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu terdiri uji asumsi klasik terdiri dari Uji Normalitas, multikolinieritas, Heterokedesitas. Teknik analisis yang di gunakan uji regresi berganda dengan uji hipoteisi pengujian secara parsial dan uji secara simultan.

Hasil

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

		Integritas	Komunikasi	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
N		95	95	95	95
Normal Parameters a, b	Mean	52.95	47.12	47.23	36.28
	Std. Deviation	8.297	9.492	7.405	5.496
Most Extreme Differences	Absolute	.087	.088	.071	.050
	Positive	.087	.088	.071	.047
	Negative	-.050	-.071	-.052	-.050
Kolmogorov-Smirnov Z		.843	.857	.693	.485
Asymp. Sig. (2-tailed)		.476	.455	.724	.973

Sumber : Data olahan

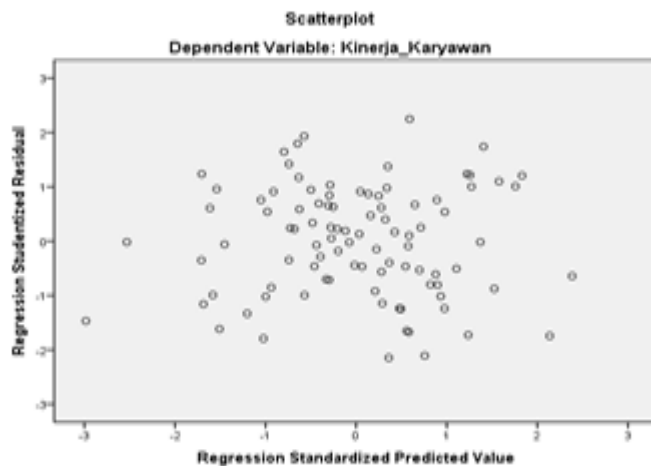
Tabel 2 menunjukkan bahwa Variabel Integritas. Komunikasi. Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. masing-masing menunjukkan nilai signifikan sebesar 0.476. 0.455. 0.724 dan 0.973 lebih besar dari 0.05. berarti seluruh variabel memiliki data

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Integritas	0.998	1.002
Komunikasi	0.973	1.028
Budaya Organisasi	0.973	1.028

Sumber : Data olahan

Tabel 3 menunjukkan Variabel Integritas. Komunikasi dan Budaya Organisasi. masing-masing menunjukkan Nilai *Tolerance* sebesar 0.998. 0.973 dan 0.973 lebih besar dari 0.10. Sementara Nilai VIF memiliki nilai sebesar 1.002. 1.028 dan 1.028 lebih kecil dari 10.00. Berarti model regresi tidak mengalami gejala multikolinieritas.



Gambar1
Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data olahan

Gambar 1. menunjukkan model regresi menunjukkan varian data telah menyebar diatas dan dibawah 0. Namun terdapat varian data yang mengalami berdekatan dengan membentuk pola. Berarti model regresi ini mengalami gejala heteroskedastisitas. Untuk selanjutnya penelitian ini perlu dilakukan cara pengobatan dengan menggunakan Uji Glejser pada Tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4
Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.192	2.875			.415	.679
Integritas	.016	.035	.047		.457	.649
Komunikasi	-.016	.031	-.055		-.528	.599
Budaya Organisasi	.063	.040	.167		1.594	.114

Sumber : Data olahan

Tabel 4 menunjukkan variabel Integritas, Komunikasi dan Budaya Organisasi bahwa masing- masing variabel menunjukkan nilai signifikan sebesar 0.649, 0.599 dan 0.114 lebih besar dari 0.05. Berarti model regresi ini tidak mengalami gejala Heteroskedastisitas.

Tabel 5
Uji Korelasi

		Integritas	Komunikasi	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
Integritas	<i>Pearson Correlation</i>	1	.024	-.029	.163
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.814	.780	.115
	<i>N</i>	95	95	95	95
Komunikasi	<i>Pearson Correlation</i>	.024	1	.161	.259*
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.814		.119	.011
	<i>N</i>	95	95	95	95
Budaya Organisasi	<i>Pearson Correlation</i>	-.029	.161	1	.252*
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.780	.119		.014
	<i>N</i>	95	95	95	95
Kinerja Karyawan	<i>Pearson Correlation</i>	.163	.259*	.252*	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.115	.011	.014	
	<i>N</i>	95	95	95	95

Sumber : Data olahan

Tabel 5 dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Variabel integritas menunjukkan nilai yang sangat besar sebesar 0,115 yang lebih besar dari 0,05. artinya bahwa Trustworthiness tidak memiliki hubungan besar dengan kinerja karyawan.

2. Variabel komunikasi menunjukkan nilai kritis 0,011 yang lebih sederhana dari 0,05. Artinya bahwa korespondensi memiliki hubungan positif dan besar dengan kinerja karyawan.
3. Variabel budaya organisasi menunjukkan nilai yang sangat besar sebesar 0,014 yang lebih kecil dari 0,05. menyiratkan bahwa Budaya Otoritatif memiliki hubungan yang positif dan besar dengan kinerja karyawan .

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimasi
1	0.373 ^a	0.139	0.111	5.183

Sumber : Data olahan

Tabel 6 menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.111. berarti Variabel Integritas. Komunikasi. dan Budaya Organisasi secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 11.1%. sisanya (100% - 11.1%) = 88.9%. disebabkan faktor lain diluar dalam model regresi penelitian ini.

Tabel 7
Uji-F (Anova)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	395.113	3	131.704	4.903	0.003 ^a
Residual	2444.214	91	26.859		
Total	2839.326	94			

Sumber : Data olahan

Tabel 7 menunjukkan Variabel Integritas. Komunikasi. dan Budaya Organisasi memiliki nilai signifikan 0.003 lebih kecil dari 0.05. berarti Variabel Integritas. Komunikasi. dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. maka variabel independen ini dapat dinyatakan model fit. dengan arti bahwa model penelitian ini dikatakan layak karena masing-masing variabel independen dapat memprediksi variabel dependen.

Tabel 8
Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	16.799	5.325			3.155	0.002
Integritas	.109	.064		.164	1.685	0.095
Komunikasi	.127	.057		.219	2.225	0.029
Budaya Organisasi	.164	.073		.221	2.242	0.027

Sumber : Data olahan

Tabel 8 dapat dijelaskan sebagai berikut.:

1. Variabel Integritas menunjukkan nilai signifikan 0.095 lebih besar dari 0.05. Berarti Integritas tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.109. maka setiap perubahan variabel Integrasi tidak mempengaruhi perubahan variabel Kinerja Karyawan.
2. Variabel Komunikasi menunjukkan nilai signifikan 0.029 lebih kecil dari 0.05. Berarti Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0.127. maka setiap kenaikan variabel Komunikasi sebesar 1%. akan meningkatkan nilai variabel Kinerja Karyawan sebesar 12.7%.
3. Variabel Budaya Organisasi menunjukkan nilai signifikan 0.027 lebih kecil dari 0.05. Berarti Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0.164. maka setiap kenaikan variabel Budaya Organisasi sebesar 1%. akan meningkatkan nilai variabel Kinerja Karyawan sebesar 16.4%.

Simpulan

Hasil penelitian yang sudah dilakukan serta pembahasan di bab sebelumnya. maka dapat ditarik kesimpulan tentang pengaruh Integritas. Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gajah Putih Lestari bahwa Integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gajah Putih Lestari. berdasarkan hasil penelitian bahwa integritas sudah diterapkan didalam perusahaan yang mencerminkan masing-masing sikap karyawan sehari-hari pada menjalankan kegiatan operasional perusahaan. tetapi integritas tidak

mendorong kinerja karyawan. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Gajah Putih Lestari. sesuai akibat penelitian bahwa seiring dengan meningkatnya komunikasi maka kinerja karyawan pun akan meningkat. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gajah Putih Lestari. sesuai hasil penelitian bahwa seiring menggunakan meningkatnya Budaya Organisasi maka kinerja karyawan pun akan meningkat.

Daftar Pustaka

- Abdillah, M. R., Ash-Shiddieqy, H. and Azizussalam, G. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Komitmen Organisasi dan Integritas Terhadap Kinerja Auditor Pada Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Kalimantan Selatan, *Dinamika Ekonomi-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(2), 245–357.
- Akdon and Riduwan, 2011, *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung, Jawa Barat Indonesia: Alfabeta, CV Bandung.
- Cindy, C. *et al.* 2020. Stres Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Prima Nusantara', *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 3(2), 274–281.
- Darmayoga, B., Suwandana, I. K. and Adi, I. M. 2021, Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. BPR Bank Pasar Bangli, *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 4(2), pp. 150–157.
- Dasmadi, D. 2021, Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai di Kantor Ketahanan Pangan kabupaten Klaten, *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1171–1181.
- Edy, S. 2016, Manajemen sumber daya manusia, *Kencana Prenada Media Group, Jakarta*.
- Hofstede, G. *et al.* 1990, Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases, *Administrative science quarterly*, pp. 286–316.
- Irvany, A. Y. and Fariz, F. 2020, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Integritas Terhadap Kinerja Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan, *Sasanti Journal of Economic and Business*, 1(1), 79–91.
- Khotimah, E. 2021, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Pondok Indah, *Jurnal Ekonomi*, 23(1), pp. 31–50.
- Millah, M. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madura Guano Industri, *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dr. Soetomo*, 26(3), 225–256.
- Nasir, M. *et al.* 2021, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan, *Akmen Jurnal Ilmiah*, 18(1), 71–83.
- Pakpahan, G. E. *et al.* 201). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru sma swasta sultan agung pematangsiantar, *Kinerja*, 16(2), 131–138.
- Prameswari, D. A. and Nazar, M. R. 2015, Pengaruh Penerapan Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor (studi Kasus Pada Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan RI), *eProceedings of Management*, 2(3).
- Rahmadani, S. 2020 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai', *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(2), 165–179.
- Rosmi, R. and Syamsir, S. 2020, The Influence of Integrity and Work Experience on Employee Performance, *International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR)*, 7(1), 789–794.
- Salwa, A., Away, Y. and Tabrani, M. 2018. Pengaruh komitmen, integritas dan kompetensi terhadap kinerja pegawai serta dampaknya pada kinerja komisi independen pemilihan (kip) aceh, *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 58–67.
- Santoso, S. A. 2020, Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Rajawali PT. Telkom, *JABE (Journal of Applied Business and Economics)*, 7(1), 65–82.
- Sarinah, L. 2020, Pengaruh Profesionalisme, Employee Engagement, dan Integritas terhadap Kinerja Karyawan PDAM DKI Jakarta, *Kinerja*, 3(1), 1–16.
- Sungkono, I. S. R., Marwan and Milwan, 2020, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Effect of Work Motivation and Organization Culture on Employee Performance, *Jurnal Ebbank*, 11(11), 1–16.
- Susanti, F. 2019, Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang, *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 175–188.
- Syamsir, S. and Embi, M. A. 2020 Integrity Development through PSM for Corruption Prevention among Public Servant (First Author), *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(8), 1437–1448.
- Tsui, A. S. *et al.* 1997, Alternative approaches to the employee-organization relationship: does investment in employees pay off?', *Academy of Management journal*, 40(5), 1089–1121.
- Tung, K. Y. 2018, *Memahami knowledge management..* Jakarta, Indonesia.

- Wahyuni, S. 2020. Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai, *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(2), 153–164.
- Waldman, D. A. et al. 2001, Does leadership matter? CEO leadership attributes and profitability under conditions of perceived environmental uncertainty, *Academy of management journal*, 44(1), 134–143.
- Wandi, D., Adha, S. and Asriyah, I. 2019, Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten, *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18–30.
- Woru, D., Erari, A. and Rumanta, M. 2021, Kinerja Pegawai Dipengaruhi oleh Komunikasi, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja, *Journal of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(1), 20.
- Zamzany, F. R., Setiawan, E. and Permatasari, D. 2021, Analisis Teamwork dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kinanti Utama Karya', *JIsEB*, 2(1), 46–53.