

## Produktivitas Kerja Pegawai Ditinjau dari Integritas, Kompetensi dan Pengalaman Kerja

Suharno, Istiatin, Fithri Setya Marwati

Program Studi Manajemen, Universitas Islam Batik

mpu.harno@gmail.com

### ABSTRACT

*This study uses a quantitative approach with a quantitative descriptive method to determine the magnitude and significance of the influence and significance between the variables of integrity, competence and work experience on employee work productivity. This research was conducted at the Surakarta City Bapenda Office which is located at Jl. Jendral Sudirman No. 2, Kampung Baru Village Hall Complex, Surakarta 57111. The research time was carried out for 6 (six) months. The population in this study is 55 TKPK employees who work at the Surakarta City Bapenda. The sample taken in this study was 55 respondents. The sampling technique used in this study is the census technique. The census method is a sampling technique when all members of the population are used as samples. The variables used in this study consist of 2 variables, namely independent variables and dependent variables. The independent variables consist of integrity, competence and work experience and the dependent variable is employee work productivity. Multiple linear regression tests are used in this study to test the research data. Integrity, Competence, and Work Experience have a positive and significant effect on the work productivity of employees of the Surakarta City Bapenda Office. Based on the calculation results, an adjusted R square value of 0.686 was obtained. This means that the variables of integrity, competence and work experience contribute to employee work productivity by 68.6% while the remaining 31.4% is explained by other variables that were not proposed in the study*

**Keywords:** Integrity, Competence, Work Experience and Work Productivity

### ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif kuantitatif untuk mengetahui besaran pengaruh serta signifikansi antara variabel integritas, kompetensi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Bapenda Kota Surakarta yang beralamatkan di Jl. Jendral Sudirman No. 2, Komplek Balaikota Kelurahan Kampung baru, Surakarta 57111. Waktu penelitian dilakukan selama 6 (enam) bulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai TKPK yang bekerja di Bapenda Kota Surakarta yang berjumlah 55 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus. Metode sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri dari integritas, kompetensi dan pengalaman kerja dan variabel dependen adalah produktivitas kerja pegawai. Uji regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini untuk menguji data penelitian. Integritas, Kompetensi, Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Bapenda Kota Surakarta. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0,686. Berarti variabel integritas, kompetensi dan

pengalaman kerja memberikan sumbangan terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 68,6% sedangkan sisanya sebesar 31,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian

**Kata kunci:** Integritas, Kompetensi, Pengalaman Kerja dan produktivitas kerja

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lainnya seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan elemen yang lainnya. Sumber Daya Manusia (SDM) sering merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan pekerjaan, menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Fokus utama manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah memberikan kontribusi pada suksesnya organisasi. Kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah dengan memastikan aktivitas SDM mendukung usaha organisasi yang terfokus pada produktivitas, pelayanan dan kualitas. Pelaksanaan pekerjaan yang baik merupakan tujuan dari setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dan faktor penentu dalam sebuah organisasi, baik di organisasi swasta maupun di organisasi publik. Dikatakan sebagai faktor penentu, karena, maju mundurnya sebuah organisasi bergantung pada sumber daya manusianya. Atas dasar hal tersebut, maka dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia di sebuah organisasi merupakan faktor penting keberadaannya. Sumber daya manusia pada setiap unit harus dapat dikelola dengan baik terutama agar beban kerja yang ditanggung oleh masing-masing tenaga kependidikan sesuai dengan kapasitas yang dimiliki dan tercipta sebuah produktivitas kerja yang sesuai dengan harapan organisasi.

Produktivitas kerja pegawai merupakan persoalan yang selalu dibicarakan oleh banyak orang terutama untuk persoalan-persoalan yang berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi. Produktivitas kerja adalah bagian penting yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia. Produktivitas merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektivitas organisasi (Yunita & Syamsir, 2022). Produktivitas kerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Sudirman & Syamsir, 2019). Produktivitas kerja pegawai merupakan suatu sikap dan perilaku pegawai dalam birokrasi terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditetapkan oleh birokrasi yang telah terwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan (Ndruru, 2022).

Integritas menjadi komitmen diri yang teguh terhadap prinsip ideologi yang etis dan menjadi bagian dari konsep diri yang ditampilkan melalui perilakunya. Setiap organisasi pastinya membutuhkan anggota yang memiliki integritas yang tinggi,

supaya produktivitas yang di harapkan oleh organisasi tersebut bisa di capai dengan sangat baik. Apabila suatu organisasi sudah bisa mencapai produktivitas sesuai dengan target yang ada, maka organisasi itu tentunya akan bisa bertahan untuk melanjutkan aktivitas selanjutnya (Sudirman & Syamsir, 2019).

Integritas menjadi sifat atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran. Seseorang yang memiliki integritas yang tinggi akan selalu melakukan perbuatan sesuai dengan etika moral dan prinsip yang dipegangnya. Saat di dunia kerja mereka akan selalu bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaannya serta memperlakukan rekan kerja dengan hormat. Integritas dalam bekerja sangat dibutuhkan karena menjadi fondasi untuk membangun kepercayaan antar karyawan. Integritas merupakan suatu hal yang dapat dikembangkan karena hal ini berkaitan dengan sifat dan karakter dari seseorang (Wua et al., 2022).

Kompetensi pegawai merupakan perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan (Ndruru, 2022). Kompetensi merupakan salah satu jenis kemampuan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan yang didukung sikap kerja yang menentukan kualifikasi pekerjaan yang telah ditetapkan. Kompetensi menjadi suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan kemudian didukung dengan sikap kerja yang diharuskan dari pekerjaan itu. Kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dapat berpengaruh terhadap organisasi dalam mencapai tujuan (Septiana et al., 2021).

Pengalaman kerja merupakan cerminan dari pegawai yang mempunyai kemampuan bekerja di tempat sebelumnya selain itu dapat menggambarkan seberapa lama pegawai tersebut telah bekerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang di dapatkan oleh karyawan akan membuat pegawai tersebut semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan segala pekerjaan yang dilaksanakannya (Hidaya et al., 2020). Pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja seseorang merupakan suatu pekerjaan yang dimanifestasikan dalam jumlah masa kerja akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja seseorang sehingga hasil kerja akan semakin meningkat. Pengalaman kerja sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Rahmawati et al., 2023).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif kuantitatif untuk mengetahui besaran pengaruh serta signifikansi antara variabel integritas, kompetensi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Bapenda Kota Surakarta yang beralamatkan di Jl. Jendral Sudirman No. 2, Komplek Balaikota Kelurahan Kampung baru, Surakarta 57111. Waktu penelitian dilakukan selama 6 (enam) bulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai TKPK yang bekerja di Bapenda Kota Surakarta yang berjumlah 55 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus. Metode sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri dari integritas, kompetensi dan pengalaman kerja dan variabel dependen adalah produktivitas kerja pegawai.

Uji regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini untuk menguji data penelitian. Model persamaan regresi yang digunakan ialah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

(Ghozali, 2015 : 86)

Keterangan :

- Y : Variabel Produktivitas Kerja Pegawai  
X<sub>1</sub> : Variabel Integritas  
X<sub>2</sub> : Variabel Kompetensi  
X<sub>3</sub> : Variabel Pengalaman Kerja  
a : konstanta  
b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> : koefisien korelasi  
e : *error term* kesalahan pengganggu

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan estimasi regresi berganda diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini:

**Tabel 1. Hasil Regresi Linear Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients B
(Constant)	2,681
Integritas	0,409
Kompetensi	0,269
Pengalaman Kerja	0,206

Sumber: Data Penelitian diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 2,681 + 0,409 X_1 + 0,269 X_2 + 0,206 X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Konstanta (a) = 2,681

Artinya nilai konstanta (a) = 2,681 apabila variabel integritas, kompetensi dan pengalaman kerja dianggap konstan atau sama dengan nol, maka variabel produktivitas kerja pegawai sebesar 2,681 dan menunjukkan hasil positif.

- b. Koefisien Integritas ( $b_1$ ) = 0,409

Artinya apabila variabel integritas mengalami kenaikan, sementara variabel kompetensi dan pengalaman kerja diasumsikan satu satuan tetap, maka nilai produktivitas kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,409 dan menunjukkan hasil yang positif.

- c. Koefisien Kompetensi ( $b_2$ ) 0,269

Artinya apabila variabel kompetensi mengalami kenaikan, sementara variabel integritas dan pengalaman kerja diasumsikan satu satuan tetap, maka nilai produktivitas kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,269 dan menunjukkan hasil yang positif.

- d. Koefisien Pengalaman Kerja ( $b_3$ ) = 0,206

Artinya apabila variabel pengalaman kerja mengalami kenaikan, sementara variabel integritas dan kompetensi diasumsikan satu satuan tetap, maka nilai produktivitas kerja pegawai akan meningkat 0,206 dan menunjukkan hasil yang positif.

## Uji F

Tabel 2. Hasil Uji F

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Regression	143,265	3	47,755	40,270	0,000

Sumber : Data Penelitian yang diolah (2024)

Hasil analisis data yang telah didapatkan, maka dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 40,270, dikarenakan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $40,270 > 2,55$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Dapat disimpulkan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh antara integritas, kompetensi dan pengalaman kerja secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Bapenda Kota Surakarta.

## Uji t

Tabel 3. Hasil Uji t

<i>Variabel</i>	<i>Hasil t</i>	<i>Sig</i>
Integritas	4,832	0,000

Kompetensi	2,649	0,011
Pengalaman Kerja	2,702	0,009

Sumber : Data Penelitian yang diolah (2024)

Adapun langkah-langkah yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Uji pengaruh integritas terhadap produktivitas kerja pegawai  
Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,832 > 2,008$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan integritas terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Bapenda Kota Surakarta.
- b. Uji pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai  
Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,649 > 2,008$ ) dan nilai signifikansi  $0,011 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Bapenda Kota Surakarta.
- c. Uji pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai  
Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,702 > 2,008$ ) dan nilai signifikansi  $0,009 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Bapenda Kota Surakarta.

## Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,839	0,703	0,686	1,08898

Sumber : Data Penelitian yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,686. Berarti variabel integritas, kompetensi dan pengalaman kerja memberikan sumbangan terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 68,6% sedangkan sisanya sebesar 31,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini seperti : harga, kualitas produk, lokasi dan lain-lain.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Integritas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Bapenda Kota Surakarta.

Berdasarkan hasil hitungan SPSS diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,832 > 2,008$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi integritas maka pada produktivitas kerja pegawai akan mengalami peningkatan secara nyata.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sudirman & Syamsir, 2019) dan penelitian yang dilakukan oleh (Wua *et al.*, 2022) integritas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Integritas menjadi poin penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Pegawai yang mempunyai integritas sangat berhati-hati dalam bekerja, bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya dan selalu berusaha bersikap jujur dalam bekerja. Hal tersebut tentunya sangat vital bagi pegawai maupun instansi tempat bekerja, dengan integritas akan tercipta reputasi yang baik dari dalam diri pegawai dan akan tercipta sebuah produktivitas yang tinggi bagi suatu instansi terkait.

## **2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Bapenda Kota Surakarta.**

Berdasarkan hasil hitungan SPSS diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,649 > 2,008$ ) dan signifikansi  $0,011 < 0,05$ . Artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi kompetensi maka pada produktivitas kerja pegawai akan mengalami peningkatan secara nyata.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ndruru, 2022) dan penelitian yang dilakukan oleh (Septiana *et al.*, 2021) kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Kompetensi pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh instansi terkait. Dalam hal ini kompetensi sangat mempengaruhi produktivitas dikarenakan pegawai yang bekerja sesuai dengan kemampuannya maka pegawai tidak merasa bingung terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya, mampu menyelesaikannya dengan cepat dan juga hasil yang maksimal.

## **3. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Bapenda Kota Surakarta.**

Berdasarkan hasil hitungan SPSS diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,702 > 2,008$ ) dan signifikansi  $0,009 < 0,05$ . Artinya pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi pengalaman kerja maka pada produktivitas kerja pegawai akan mengalami peningkatan secara nyata.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hidaya *et al.*, 2020) dan penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati *et al.*, 2023)

pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Pengalaman kerja menjadi suatu hal yang penting bagi pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Pegawai dengan segudang pengalaman akan lebih mudah mengerti akan pekerjaan yang diberikan kepadanya dan juga paham cara penyelesaian yang efektif dan efisien. Pekerjaan yang bisa diselesaikan dengan efektif dan efisien tentunya juga akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu Hasil uji F menunjukkan ada pengaruh simultan dan signifikan integritas, kompetensi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Bapenda Kota Surakarta.

Integritas, Kompetensi, Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Bapenda Kota Surakarta. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0,686. Berarti variabel integritas, kompetensi dan pengalaman kerja memberikan sumbangan terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 68,6% sedangkan sisanya sebesar 31,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini seperti : harga, kualitas produk, lokasi dan lain-lain

## 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>
- Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bahri, Z., & Yulianita, N. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 10(3), 1–13.
- Bili, W., Resmawan, E., & Kondorura, D. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Laham Kabupaten Mahakam Ulu. *E-Journal Manajemen Universitas Udayana*, 6(3), 465–474.
- Edison, Emron, Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Bandung : Alfabeta.
- Fadillah, R., Sulastini, & Hidayati, N. (2017). Pengaruh Kompetensi , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel

- Cabang Pembantu di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(1), 1–9.
- Faizal, R. A., Bachri, S., & Makkasau, S. (2023). Peran Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Palopo. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(3), 832–841.
- Fitriasari, A., & Wulansari, P. (2020). The Effect Of Competence And Work Discipline On Work Productivity Of Employee. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 79–86.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gita, A. A. N. A. W., & Dwirandra, A. A. N. B. (2018). Pengaruh Independensi, Integritas, Kompetensi, dan Struktur Audit terhadap Kualitas Audit Kantor Inspektorat. *E-Jurnal Akuntansi*, 25, 1015.
- Halimatussakdiah, B., Suarmanayasa, I. N., & Heryanda, K. K. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Art Shop Di Desa Sukarara Tahun 2019. *Bisma : Jurnal Manajemen*, 5(1), 43–51. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/viewFile/21987/13604>
- Harbani, P. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Hendarjatno, & Rahardja, B. (2011). *Persepsi Masyarakat Perbankan di Surabaya terhadap Integritas, Objektivitas dan Independensi Akuntan Publik*. Skripsi.
- Hidaya, N., Burhanuddin, B., & Nurbiah, T. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Kerja Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. *Kajian Ilmiah Mahasiswa ...*, 1(3), 1071–1085.
- Istiatin, & Sudarwati. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Surakarta : Universitas Islam Batik.
- Lisnawati, E., & Permadi, I. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT MTF Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, IV(3), 24–31.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua*. Bandung : Alfabeta,CV.
- Ndruru, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Sidua'ori Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(2), 64–72.
- Oktavia, M. H. (2018). Pengaruh Integritas , Kerahasiaan , Kompleksitas Tugas , Motivasi dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor di Inspektorat Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 16(2), 161–179.

- Rahmawati, I., Indriasari, I., & Violinda, Q. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ukm Roti Di Sayung Demak. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(2), 281–294. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v3i2.521>
- Rosada, S. I., & Ubaidillah, H. (2019). The Effect of Work Experience and Job Training on Employee Productivity with Motivation as an Intervening Variable at PT. Pratama Putra Transportation. *Business and Economics*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.21070/ijins.v17i.574>
- Rustendi, T. (2017). *Audit Internal; Prinsip dan Teknik Audit Berbasis Risiko*. Bandung: Mujahid Press.
- Sari, K. (2012). *Pengaruh Perubahan Kandungan Informasi Arus Kas Terhadap Perubahan Harga Saham*. Skripsi. Bandung: FE – UNPAS.
- Septiana, Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Keuangan Dan Manajemen Inovasi*, 17(3), 476–481. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/INOVASI>
- Silalahi, U. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sudirman, R., & Syamsir. (2019). Pengaruh Integritas terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Padang Utara Kota Padang. *Jurnal Mahasiwa Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 1(3), 13–21.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Suwarno, & Aprianto, R. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 24(1), 58–76.
- Wua, K. R., Nelwan, O. S., & Lumantow, R. Y. (2022). Pengaruh Integritas, Komitmen Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Sumber Energi Jaya. *Jurnal EMBA*, 10(1), 29–38.
- 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>
- Zarmayana, C. N., Darwanis, & Abdullah, S. (2019). The Effect of Independence , Integrity , and Professionalism on Performance of the Auditors in the Aceh Inspectorate , Province of Aceh , Indonesia. *East African Scholars Multidisciplinary Bulletin*, 2(11), 382–386.