

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INTEGRITAS TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI DINAS ENERGI SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA BARAT

Mita Apriliani<sup>1(a)</sup>

<sup>1</sup>Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Padang  
<sup>a</sup>mitaaprilianii99@gmail.com

### INFORMASI ARTIKEL

**Article History:**

Dikirim:  
01-08-2021  
Diterbitkan Online:  
14-12-2022

**Kata Kunci:**

Lingkungan Kerja, Integritas,  
Disiplin Kerja

**Keywords:**

Work Environment, Integrity,  
Work Discipline

**Corresponding Author:**

mitaaprilianii99@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh signifikan Lingkungan Kerja dan Integritas secara bersama-sama dengan Disiplin Kerja. Penelitian ini dilakukan di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif asosiatif. Variabel penelitian menggunakan variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja dan Integritas, sedangkan variabelnya adalah Disiplin Kerja. Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat. Karena jumlah sampel dari populasi ini kurang dari 100, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah penjumlahan dari seluruh populasi yaitu 78 karyawan. Sehingga pengambilan sampel dalam penelitian ini digunakan secara keseluruhan atau disebut total sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden dengan pengukuran skala Likert. Analisis penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS 20.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Adjusted R Square sebesar 0,210 dan nilai signifikansi 0,00 yang berarti lebih kecil dari 0,05. 2) Integritas berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Pegawai Adjusted R Square sebesar 0,137 dan nilai signifikansi 0,01 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dan 3) secara simultan Lingkungan Kerja dan Integritas berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Karyawan Adjusted R Square sebesar 0,268 sebesar 0,00 yang berarti lebih kecil dari 0,05.

### ABSTRACT

This study aims to identify the significant effect of Work Environment and Integrity together with Work Discipline. This research was conducted at the Department of Energy and Mineral Resources of West Sumatra Province. This research uses associative descriptive method. The research variable uses the independent variable, namely the Work Environment and Integrity, while the variable is Work Discipline. The population of this study were employees at the Department of Energy and Mineral Resources of West Sumatra Province. because the number of samples of this population is less than 100, the number of samples in this study is the sum of the entire population of 78 employees. So that the sampling in this study is used as a whole or called total sampling. Data collection techniques in this study used a questionnaire distributed to respondents with a Likert scale measurement. The analysis of this research uses multiple linear regression test using SPSS 20.0 software. The results of the study indicate that: 1) There is a significant influence between the Work Environment on Employee Work Discipline Adjusted R Square of 0.210 and a significance value of 0.00 which means it is smaller than 0.05. 2) Integrity has a significant effect on Employee Discipline Adjusted R Square of 0.137 and a significance value of 0.01 which means it is smaller than 0.05. And 3) simultaneously Work Environment and Integrity have a significant effect on Employee Discipline Adjusted R Square of 0.268 of 0.00 which means less than 0.05.

**DOI:**

<https://doi.org/10.24036/jmiap.v4i3.289>

## PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi untuk menjalankan sebuah tugas agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan terdapat sebagian faktor penting yang berpengaruh pada sebuah organisasi tersebut diantaranya memiliki peran penting terhadap keberhasilan dan kegagalan sebuah organisasi yaitu sumber daya manusia (Sutrisno Edi, 2009). Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, tidak terlepas dari pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dan pegawai merupakan salah satu sumber daya bagi keberhasilan pembangunan suatu urusan dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah. Salah satu cara untuk mencapai tujuan tersebut adalah melalui disiplin pegawai, karena dilihat dari pekerjaan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, maka disiplin pegawai memegang peranan penting dalam organisasi sebagai suatu proses agar berjalan normal.

Disiplin berarti bahwa pegawai sadar atau siap untuk mentaati segala peraturan dan norma yang berlaku di lingkungan organisasi agar dapat melaksanakan tugasnya dengan benar, dan pulang kerja tepat waktu sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan merupakan pembentukan. Disiplin Kerja (Sutrisno Edi, 2009). Pada saat yang sama lingkungan kerja berkaitan dengan disiplin kerja, jika suasana kerja positif maka akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai tujuan organisasi dan pada akhirnya memberikan manfaat kepada karyawan, sehingga membentuk sikap disiplin kerja dari karyawan. karyawan.. (Ibar et al., 2018). Selain dari Lingkungan Kerja, Integritas juga memiliki peran untuk meningkatkan Disiplin Kerja dimana komitmen dan Integritas pegawai merupakan suatu hal yang penting untuk ditegakkan karena hal tersebut menjadi salah satu kunci dalam penerapan Disiplin Kerja pegawai sehingga pelanggaran mengenai disiplin tidak terulang lagi. (Humas BKN, 2018).

Bedasarkan observasi awal yang ditemukan peneliti, bahwa gedung Dinas Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat Provinsi Sumatera Barat merupakan gedung yang baru direnovasi dan ditempati pada awal tahun 2018. Pada wawancara awal yang dilakukan kepada salah satu Kasi mengatakan bahwa suasana kantor setelah gedung direnovasi jauh lebih baik, namun ada beberapa ruangan yang masih kekurangan sarana dan prasarana, seperti ruangan Kasi yang tidak memiliki unit komputer namun masih menggunakan laptop pribadi sehingga masih ada beberapa pegawai yang terkendala terkait fasilitas

yang kurang tersebut harus menunggu komputer yang tersedia dulu baru bisa melakukan pekerjaannya sehingga pekerjaan pegawai menjadi menumpuk dan selesai tidak tepat waktu. kemudian fasilitas berupa *genset* yang masih belum tersedia, sehingga apabila terjadi mati lampu maka pegawai tidak dapat melanjutkan pekerjaannya yang menyebabkan waktu bekerja terbuang sia-sia. Selanjutnya permasalahan lain yang ditemukan yaitu kurangnya partisipasi pegawai terhadap salah satu kegiatan wirid yang diadakan satu kali dalam seminggu dimana masih sedikitnya pegawai yang hadir pada kegiatan wirid tersebut. ini berarti bahwa pegawai tidak patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Begitupula adanya perbedaan pendapat antara atasan dengan bawahan seperti dalam masalah pengisian jabatan, dimana atasan yang memberikan jabatan kepada pegawai dengan golongan III d sebagai Kasi sedangkan pegawai yang bergolongan IV a hanya sebagai staf biasa sehingga kemampuan bekerja tidak sesuai dengan bidang yang ditempati.

Kemudian masalah utama yang ditemukan adalah disiplin kerja karyawan. Fenomena kurangnya disiplin kerja karyawan, mulai dari perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, serta tanggung jawab dan tugas karyawan selama jam kerja digunakan untuk membuka media sosial, mengobrol dengan orang lain dan hal-hal tidak penting lainnya. karyawan. Dan tidak sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan, misalnya masih ada beberapa pegawai yang sering terlambat ke kantor dan tidak pulang pergi dan pulang kerja sesuai jadwal yang ada. Kemudian pada jam kerja, karyawan sering meninggalkan kantor dengan alasan yang tidak diketahui, dan sering tidak masuk tepat waktu pada saat istirahat dan melebihi waktu yang telah ditentukan. Hal ini akan menyebabkan waktu efektif dihitung sesuai dengan standar hitungan jam kerja harian.

**Tabel 1. Keterlibatan Pegawai Dinas ESDM**

Bulan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Keterlambatan (Orang)	Presentase
Desember	20	79	51	3,22%
Januari	22	78	54	3,14%
Februari	20	78	44	2,82%
Maret	21	78	48	2,93%
April	21	78	68	4,15%
Mei	17	78	59	4,44%
Juni	21	79	59	3,55%
Juli	22	79	67	3,85%
Agustus	18	80	54	3,75%
September	22	80	59	3,35%
Oktober	19	80	59	3,88%
November	21	78	59	3,51%
Rata-Rata	21	79	56	3,54%

Sumber: Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Dinas ESDM Prov. Sumbar

Jumlah keterlambatan pegawai sangat tinggi terlihat dimana rata-rata terdapat sebanyak 56 orang pegawai pernah mengalami keterlambatan setiap bulannya. Hal ini menunjukkan bahwa masih adanya permasalahan atas Disiplin Kerja.

### METODE PENELITIAN

Metode survei ini memiliki jenis survei kuantitatif yang menggabungkan survei deskriptif. Subyek survei terdiri dari 78 pegawai atau 78 pegawai Dinas ESDM di Sumatera Barat, Sumatera Barat, dan Sumatera Barat. Ukuran sampel untuk populasi ini kurang dari 100, sehingga ukuran sampel untuk penelitian ini adalah jumlah seluruh populasi 78 karyawan. Oleh karena itu, pengambilan sampel untuk penelitian ini digunakan secara keseluruhan atau total sampling. Metode pengumpulan data survei menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden dengan mengukur skala Likert dengan empat tanggapan: sangat setuju, setuju, tidak setuju, setuju, dan tidak setuju meningkat. Kemudian Alat uji analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi Uji-T dan Uji-F.

Definisi operasional dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut: Disiplin Kerja (Y) indikator yang digunakan yaitu: a) Ketepatan waktu; b) Penggunaan fasilitas kantor; c) Ketaatan pada aturan kantor. Lingkungan Kerja (X1) indikator yang digunakan yaitu; a) Lingkungan Kerja fisik dan juga ; b) Lingkungan Kerja non fisik. Integritas (X2) indikator yang digunakan yaitu: a) Jujur; b) Amanah; c) Komitmen; d) Konsisten; e) Tanggung Jawab.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum menyebarkan kuesioner ke lapangan, peneliti terlebih dahulu memeriksa validitas dan reliabilitas setiap pernyataan, dan 30 responden dari Kementerian Sumber Daya Mineral, Kementerian Energi dan Keuangan, Sumatera Barat, Sumatera Barat dan Sumatera Barat. keandalan dari. Pernyataan yang berkaitan dengan variabel ruang kerja, integritas, dan disiplin yang terdapat dalam kuesioner dapat dinyatakan valid dengan nilai presisi elemen korelasi lebih besar dari 0,361. Oleh karena itu, semua indikator lingkungan kerja, integritas dan disiplin kerja dapat digunakan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, uji reliabilitas survei ini menggunakan ekspresi alpha Cronbach dalam menguji reliabilitas setiap pernyataan dalam variabel lingkungan kerja, integritas dan disiplin kuesioner. Anda juga dapat

melihat bahwa itu dapat diandalkan meskipun nilai Coreanbach's Alpha If Item Deleted lebih besar. 0,60. Oleh karena itu, data yang diperoleh dalam penelitian ini dapat digunakan dalam analisis data. Oleh karena itu, analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda yang melibatkan variabel Lingkungan kerja (X1), Integritas (X2) dan Disiplin Kerja (Y). Model regresi ini dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X1) dan integritas (X2) terhadap disiplin kerja (Y) pada dinas ESDM Sumatera Barat, Sumatera Barat dan Sumatera Barat. Banyak tabel uji untuk analisis linier diperoleh berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 20.

**Tabel 2. Hasil Kontribusi (R) Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja**

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.470 <sup>a</sup>	.221	.210	2.899	1.938

a. Predictors: (Constant), Lingkungan X1

b. Dependent Variabel: Disiplin\_Y

Koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,210 berarti bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas ESDM Sumbar sebesar 21,0%, sisanya sebesar 79,0% berasal dari penelitian ini. Selain itu, perkuat pemahaman bahwa dampak tempat kerja terhadap disiplin karyawan itu penting.

**Tabel 3. Hasil Uji (T) Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.550	2.868		5.422	.000
	Lingkungan_X1	.341	.074	.470	4.639	.000

a. Dependent Variable: Disiplin\_Y

Signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas ESDM Sumbar adalah sebesar 0,00 yaitu nilai uji lebih kecil 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai kantor ESDM di Sumatera Barat.

**Tabel 4. Hasil Kontribusi (R) Pengaruh Integritas terhadap Disiplin Kerja Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.385 <sup>a</sup>	.148	.137	3.031	1.868

a. Predictors: (Constant), Integritas\_X2

b. Dependent Variabel: Disiplin Y

Nilai penyesuaian koefisien penyesuaian sebesar 0,137 berdampak 13,7% terhadap disiplin kerja pegawai Dinas ESDM Sumbar, sisanya 86,3% faktor lainnya tidak diperhitungkan. dalam penelitian ini, itu berarti Anda terpengaruh. Juga, perkuat penjelasan bahwa dampak integritas terhadap disiplin karyawan itu penting.

**Tabel 5. Hasil Uji (T) Integritas Terhadap Disiplin Kerja**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.839	3.574		4.432	.000
	Integritas_X2	.369	.101	.385	3.635	.001

a. Dependent Variable: Disiplin Y

Pengaruh integritas terhadap disiplin kerja pegawai kantor ESDM Sumbar adalah 0,01, artinya tes ini kurang dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel konsistensi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di kantor ESDM Sumatera Barat.

**Tabel 6. Hasil Kontribusi (R) Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Disiplin Kerja Model Summary**

Model	Rz	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.536 <sup>a</sup>	.287	.268	2.792	1.994

a. Predictors: (Constant), Integritas\_X2 Lingkungan\_X1

b. Dependent Variabel: Disiplin\_Y

Nilai Adjusted R-square sebesar 0,268 artinya dampak lingkungan kerja dan integritas terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Sumatera Barat adalah 26,8%, 73. Sisanya 0,2% dipengaruhi oleh faktor lain tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini. Lebih mempertegas penjelasan bahwa dampak lingkungan kerja dan integritas terhadap disiplin karyawan itu penting

**Tabel 7. Hasil Anova (F) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Disiplin Kerja**

Model	ANOVA <sup>a</sup>				Sig.	
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F		
1	Regression	235.385	2	117.693	15.103	.000 <sup>b</sup>
	Residual	584.461	75	7.793		
	Total	819.846	77			

a. Dependent Variabel: Disiplin Y

b. Predictors: (Constant), Integritas\_X2 Lingkungan\_X1,

Pentingnya dampak lingkungan kerja dan integritas terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Sumatera Barat adalah 0,00 yang berarti pentingnya nilai ujian. Solusinya kurang dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan integritas berpengaruh besar terhadap disiplin kerja pegawai kantor ESDM Sumatera Barat.

Menurut sebuah penelitian, peneliti menjelaskan dampak lingkungan kerja dan integritas terhadap disiplin kerja pegawai Dinas ESDM Sumbar. Setelah melakukan survei dan melanjutkan analisis data dari analisis data yang dilakukan, ditemukan bahwa tindakan disiplin oleh Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral berdampak parsial atau simultan terhadap pekerjaan lingkungan dan keutuhan Sumatera Barat. Di Provinsi Sumatera Barat, nilai signifikansinya adalah 0,000. Artinya semua variabel tersebut kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat**

Hasil kajian yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa dampak lingkungan kerja yang diterjemahkan ke dalam indikator lingkungan kerja fisik dan tidak berwujud berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja terhadap disiplin kerja Kementerian Ketenagalistrikan. sumber daya mineral Sumatera Barat. Hal ini terlihat dari hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 20 dengan t hitung > ttabel. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan signifikansi 0,00. Jika pengolahan data yang dihasilkan menghasilkan nilai R-squared sebesar 0,221 dan nilai Adjusted R-squared sebesar 0,210, hal ini berdampak sebesar 21% terhadap lingkungan kerja dan konsistensi disiplin kerja pegawai kantor ESDM di Sumatera Barat. . Sisanya 73,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang

tidak diperhitungkan dalam penelitian ini. Hal ini sejalan dengan teori menurut (Ibar et al., 2018) mengatakan bahwa Lingkungan kerja yang positif menciptakan lingkungan kerja yang membantu organisasi mencapai tujuannya, menguntungkan karyawan dan menciptakan sikap disiplin terhadap mereka. Berdasarkan teori tersebut, lingkungan kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai, karena lingkungan kerja instansi yang baik dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja dapat tercapai jika ada lingkungan fisik yang mendukung perekrutan karyawan dan lingkungan non fisik yang berkomunikasi dengan baik dengan atasan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ibar et al., 2018) menunjukkan hasil yang berpengaruh secara signifikan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja. kemudian hasil yang sama ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Anissa Oktaria & Nugraheni, 2017) juga menunjukkan hasil yang positif berpengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja. dan juga hal yang sama ditunjukkan oleh (Putra & Aprianti, 2020) yang membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin hal yang sama ditemukan oleh (Shintaomi et al., 2018) juga menunjukkan hal signifikan adanya pengaruh antara Lingkungan Kerja dengan Disiplin Kerja.

### **Pengaruh Integritas terhadap Disiplin Kerja pegawai di Dinas Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat**

Pengaruh integritas yang diterjemahkan ke dalam indikator integritas, kredibilitas, komitmen, konsistensi dan akuntabilitas, terbukti dari temuan peneliti yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Dinas ESDM Provinsi Sumatera. adalah. Uji hipotesis keadaan dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 20 dengan tabel t hitung  $> t$ . Variabel Integritas berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 0,01. Dari hasil pengolahan data yang dihasilkan didapatkan nilai R-squared sebesar 0.18e. Koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,137 berpengaruh sebesar 13,7% terhadap disiplin kerja pegawai Dinas ESDM Sumbang, sedangkan sisanya sebesar 86,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan teori menurut (Herman, 2019) pendekatan Integritas dengan model kedisiplinan dalam membangun ketaatan dan kepatuhan merupakan sebuah pendekatan yang dilandasi pada

nilai kedisiplinan dalam setiap tindakan dan perbuatan pegawai dalam bekerja. Kedisiplinan dalam bekerja menjadi kunci dalam membangun ketaatan dan kepatuhan seorang pegawai dalam bekerja. Berdasarkan teori tersebut dapat diketahui bahwa seorang pegawai memiliki Integritas apabila telah menerapkan sikap patuh dan taat terhadap semua tindakan yang dilakukan dan menerapkan nilai kedisiplinan dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Anuar, 2017) menunjukkan bahwa Integritas berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja serta juga hal yang sama telah dilakukan oleh (Ariswan et al., 2019) yang menunjukkan bahwa Integritas berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.

### **PENUTUP**

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan yang telah dijelaskan oleh peneliti sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa: 1) Lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja dapat memenuhi kebutuhan karyawan maka disiplin kerja mereka akan meningkat. 2) Kejujuran sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja. Artinya semakin tinggi integritas yang dimiliki seorang pegawai maka semakin baik pula disiplin kerja pegawai tersebut. 3) Lingkungan kerja dan integritas juga mempengaruhi disiplin kerja pegawai Dinas ESDM di Sumatera Barat.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Karya.
- Anissa Oktaria, R., & Nugraheni, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Pdam Tirta Moedal Kota Semarang. *Diponegoro Journal Of Management*, 6, 1–10. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Anuar, K. (2017). Influence of Integrity , Working Environment and Work Motivation Through Teachers ' Job Discipline. *International Journal of Education and Research*, 5(5), 145–158.
- Ariswan, Rusdinal, Yusuf, M., & Gusril. (2019). Effect of school head integrity and

- communication climate on productivity through teacher work discipline in state vocational Padang City. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 314(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/314/1/012038>
- Budi Raharja & Hendarjanto. (2010). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Budiman Amat. (2020). *Penguatan Sikap Integritas Melalui Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil*. 3(2), 275–282.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Edisi 2*. BPFE.
- Herman. (2019). Pendekatan Integritas Model Peningkatan Kinerja Asn Kantor Kementerian Kabupaten Nagan Raya. *Bidayah*, 10(1), 1–12.
- Humas BKN. (2018). Integritas Pegawai Jadi Faktor Kunci Kedisiplinan Kerja. *Badan Kepegawaian Negara*. <https://www.bkn.go.id/berita/integritas-pns-jadi-faktor-kunci-wujudkan-kedisiplinan-kerja>
- Ibar, N. R. D., Astuti, E. S., & Sulistyono, M. C. W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(2), 84–92.
- Izzah, N., & Ardiani, I. (2016). Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division Pt Mulia Makmur Elektrikatama. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(02)(02), 210–222.
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 19–27. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.184>
- Rosmi, R., & Syamsir, S. (2020). The Importance of Integrity Values as Corruption Prevention Measures. *Test Engineering & Management*, 83(1), 12043–12054.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia Produktivitas kerja*. CV Bandar Maju.
- Shintaomi, D., Wira, W., & Akhirman. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, pengawasan atasan, kompensasi, dan komitmen terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor x. *Jurnal Manajemen*, 1–10.
- Sutrisno Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Syamsir, & Embi, M. A. (2020). Integrity development through psm for corruption prevention among public servant. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(8), 1437–1448.
- wurangian. (2012). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi)*. Alfabeta.
- Yulianti, W. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku Dan Kepercayaan Terhadap Pimpinan Dalam Peningkatan Kinerja SDM*. 2(1), 9–39.
- Zahra, E. (2011). Pengaruh Integritas, Kompetensi Dan Loyalitas Kepemimpinan Terhadap Kepercayaan Para Bawahan Di Sbu Perkapalan Pt. Pusri Palembang. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis*, 4(November), 113–121.