



## Pengaruh Integritas dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pasaribu Tobing Kabupaten Tapanuli Tengah

<sup>1</sup> Richardo Sihombing, <sup>2</sup> Rosmita Ambarita, <sup>3</sup> Azriadi Tanjung

<sup>1,2,3</sup> STIE Al-Wasliyah Sibolga, Sibolga, Indonesia

### ARTICLE INFO

Kata kunci:  
integritas,  
karakteristik individu,  
kinerja pegawai

Keywords:  
integrity,  
individual characteristics,  
employee performance

Email :  
richardosihombingrikardosihombing@gmail.com

### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Integritas dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pasaribu Tobing Kabupaten Tapanuli Tengah. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan tujuan untuk menggambarkan serta menganalisis hubungan antar variabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang dan seluruhnya dijadikan sebagai sampel dengan teknik sampling jenuh. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Hasil uji instrumen menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Integritas (X1), Karakteristik Individu (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid dan reliabel, dengan nilai Corrected Item-Total Correlation  $> 0,300$  dan nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ . Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, heteroskedastisitas, maupun autokorelasi, sehingga model regresi layak digunakan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa secara parsial variabel Integritas dan Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan, kedua variabel independen juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 64,6%, yang berarti bahwa variabel Integritas dan Karakteristik Individu mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 64,6%, sedangkan sisanya sebesar 35,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

This study aims to determine the effect of Integrity and Individual Characteristics on Employee Performance at the Pasaribu Tobing Subdistrict Office, Central Tapanuli Regency. This research uses a quantitative descriptive method to describe and analyze the relationships between variables. The population in this study consisted of 30 employees, all of whom were used as the sample through a saturated sampling technique. The data used were primary data collected through questionnaires. The results of the instrument test indicate that all statement items for the variables of Integrity (X1), Individual Characteristics (X2), and Employee Performance (Y) are valid and reliable, with Corrected Item-Total Correlation values greater than 0.300 and Cronbach's Alpha values greater than 0.60. The classical assumption tests show that the data are normally distributed and free from multicollinearity, heteroscedasticity, and autocorrelation, indicating that the regression model is appropriate. The results of data analysis show that partially, Integrity and Individual Characteristics have a positive and significant effect on Employee Performance. Simultaneously, both independent variables also have a significant effect on Employee Performance, with a coefficient of determination of 64.6%. This means that Integrity and Individual Characteristics explain 64.6% of the variation in Employee Performance, while the remaining 35.4% is influenced by other variables not examined in this study.

Copyright © 2026 EBISMA.  
All rights reserved is Licensed under a [Creative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International License \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

## PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial yang terkoordinasi secara sadar untuk mencapai tujuan bersama, di mana keberhasilan pencapaian tujuan tersebut sangat ditentukan oleh kinerja individu yang ada di dalamnya. Kinerja organisasi pada dasarnya merupakan akumulasi dari kinerja pegawai, sehingga kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama yang harus diperhatikan. Dalam menghadapi tantangan organisasi modern, dibutuhkan pegawai yang tidak hanya memiliki kemampuan teknis, tetapi juga memiliki integritas yang tinggi serta karakteristik individu yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Robbins & Judge, 2022).

Integritas merupakan salah satu aspek fundamental yang berperan dalam membentuk kinerja pegawai. Integritas mencerminkan keselarasan antara nilai, ucapan, dan tindakan yang berlandaskan pada moral dan etika, serta ditunjukkan melalui kejujuran dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas (Lickona, 2022). Pegawai yang memiliki integritas tinggi cenderung menunjukkan sikap disiplin, dapat dipercaya, serta memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi. Hal ini berdampak positif terhadap terciptanya lingkungan

kerja yang kondusif, meningkatnya kepercayaan antarpegawai, serta menurunnya potensi penyimpangan dalam organisasi. Dengan demikian, integritas menjadi salah satu faktor penting yang secara langsung memengaruhi perilaku kerja dan kinerja pegawai (Robbins & Judge, 2022).

Selain integritas, karakteristik individu juga memiliki peranan penting dalam menentukan kinerja pegawai. Karakteristik individu meliputi aspek kepribadian, sikap, nilai, kemampuan, serta motivasi yang membedakan satu individu dengan individu lainnya (Hackman & Oldham, 2019). Kesesuaian antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan akan mempermudah pegawai dalam beradaptasi, meningkatkan efektivitas kerja, serta mendorong pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Sebaliknya, ketidaksesuaian karakteristik individu dapat menjadi hambatan dalam pelaksanaan tugas dan menurunkan produktivitas kerja (Sutrisno, 2021).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai dalam periode tertentu berdasarkan standar yang telah ditetapkan organisasi (Sedarmayanti, 2021). Pegawai yang memiliki integritas tinggi dan karakteristik individu yang sesuai dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, ditandai dengan disiplin kerja, ketepatan waktu, serta kualitas pelayanan yang optimal. Sebaliknya, rendahnya integritas dan ketidaksesuaian karakteristik individu dapat menyebabkan penurunan kinerja, seperti keterlambatan penyelesaian tugas dan rendahnya kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi awal di Kantor Kecamatan Pasaribu Tobing Kabupaten Tapanuli Tengah, masih ditemukan beberapa permasalahan terkait kinerja pegawai, seperti keterlambatan kehadiran, kurang optimalnya pelayanan publik, serta keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih diperlukan upaya peningkatan integritas serta penyesuaian karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan. Mengingat peran strategis kantor kecamatan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan masyarakat, maka peningkatan kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting untuk dilakukan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh integritas dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasaribu Tobing Kabupaten Tapanuli Tengah. Secara khusus, penelitian ini menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan praktis bagi pihak instansi dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan kondisi serta menguji hubungan antar variabel yang diteliti. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh integritas dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai berdasarkan data yang diperoleh di lapangan (Dantes, 2022). Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan observasi, yang mencakup variabel integritas, karakteristik individu, dan kinerja pegawai. Integritas diukur melalui indikator kejujuran, konsistensi, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab. Karakteristik individu mencakup aspek kemampuan, nilai, sikap, minat, kepribadian, serta latar belakang individu. Sementara itu, kinerja pegawai diukur melalui kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama, serta inisiatif.

Penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Pasaribu Tobing, Kabupaten Tapanuli Tengah, selama periode April hingga September 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 30 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Ghozali, 2022). Dengan demikian, penelitian ini menggunakan pendekatan sensus untuk memperoleh hasil yang lebih representatif.

Jenis data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, wawancara, dan observasi, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen resmi instansi, seperti laporan kinerja, absensi pegawai, serta struktur organisasi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung terhadap aktivitas kerja pegawai, wawancara dengan pimpinan, serta penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan rentang penilaian dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diteliti (Sugiyono, 2022).

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu integritas dan karakteristik individu, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai.

Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen yang meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan layak dan konsisten (Ghozali, 2021). Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi guna memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi statistik yang diperlukan.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji simultan (uji F) untuk menguji pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Selain itu, digunakan analisis koefisien korelasi untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel, serta koefisien determinasi untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Hasil penelitian yang diperoleh melalui observasi dan wawancara menunjukkan bahwa integritas dan karakteristik individu memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pasaribu Tobing Kabupaten Tapanuli Tengah. Pegawai dengan tingkat integritas yang tinggi cenderung menunjukkan kedisiplinan, tanggung jawab, serta konsistensi dalam menjalankan tugas. Selain itu, karakteristik individu yang baik seperti kemampuan beradaptasi, kerja sama tim, dan sikap positif terhadap pekerjaan turut mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner, variabel integritas (X1) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,44 yang termasuk dalam kategori baik. Variabel karakteristik individu (X2) memiliki nilai rata-rata sebesar 3,46 yang juga berada dalam kategori baik. Sementara itu, variabel kinerja pegawai (Y) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,60 yang tergolong dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kondisi integritas, karakteristik individu, dan kinerja pegawai berada pada tingkat yang cukup optimal.

Hasil uji instrumen menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel integritas, karakteristik individu, dan kinerja pegawai memiliki nilai corrected item-total correlation di atas 0,300, sehingga dinyatakan valid. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha untuk ketiga variabel berada di atas 0,90 yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang sangat tinggi (Ghozali, 2021).

Pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi syarat statistik. Data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas yang ditunjukkan dengan nilai tolerance  $> 0,1$  dan VIF  $< 10$ , tidak terjadi heteroskedastisitas karena pola scatterplot menyebar secara acak, serta tidak terdapat autokorelasi dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,794 yang berada di antara batas du dan (4-du).

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa integritas dan karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang kuat antara integritas terhadap kinerja sebesar 0,661 dan karakteristik individu terhadap kinerja sebesar 0,847. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,646 menunjukkan bahwa 64,6% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya 35,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa integritas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 2,337 yang lebih besar dari t tabel. Variabel karakteristik individu juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 6,933. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F hitung sebesar 24,639 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti bahwa integritas dan karakteristik individu secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa integritas memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat integritas yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Integritas yang tercermin melalui kejujuran, tanggung jawab, dan konsistensi dalam bekerja mampu mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas secara optimal. Temuan ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2022) yang menyatakan bahwa integritas berpengaruh langsung terhadap perilaku kerja dan kinerja individu dalam organisasi.

Selain itu, karakteristik individu juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Karakteristik individu yang mencakup kemampuan, sikap, nilai, dan kepribadian menjadi faktor penting dalam menentukan bagaimana pegawai merespon tuntutan pekerjaan. Pegawai yang memiliki

karakteristik individu yang sesuai dengan pekerjaannya akan lebih mudah beradaptasi, memiliki motivasi kerja yang tinggi, serta mampu bekerja secara efektif. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2021) bahwa kesesuaian karakteristik individu dengan pekerjaan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Secara simultan, integritas dan karakteristik individu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk kinerja yang optimal. Karakteristik individu yang baik tanpa didukung oleh integritas yang tinggi tidak akan menghasilkan kinerja yang maksimal, begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola kedua aspek ini secara bersamaan melalui kebijakan pengembangan sumber daya manusia.

Nilai koefisien determinasi sebesar 64,6% menunjukkan bahwa sebagian besar kinerja pegawai dipengaruhi oleh integritas dan karakteristik individu. Namun demikian, masih terdapat faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji variabel-variabel tersebut agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa pimpinan Kantor Kecamatan Pasaribu Tobing perlu meningkatkan integritas pegawai melalui penegakan disiplin, pemberian teladan, serta pembinaan etika kerja. Selain itu, pengembangan karakteristik individu dapat dilakukan melalui pelatihan, peningkatan kompetensi, serta penempatan pegawai yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Dengan demikian, diharapkan kinerja pegawai dapat terus meningkat dan mampu memberikan pelayanan publik yang lebih optimal.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pada variabel integritas, karakteristik individu, dan kinerja pegawai telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, serta model regresi yang digunakan telah lolos uji asumsi klasik sehingga layak untuk analisis lebih lanjut. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara integritas dengan kinerja pegawai sebesar 0,661 dan hubungan yang lebih kuat antara karakteristik individu dengan kinerja pegawai sebesar 0,847. Analisis regresi linier berganda membuktikan bahwa integritas dan karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien determinasi sebesar 64,6% yang menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) juga menunjukkan bahwa integritas dan karakteristik individu secara individual maupun bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, disarankan agar Kantor Kecamatan Pasaribu Tobing meningkatkan integritas pegawai melalui pembinaan etika, disiplin, dan tanggung jawab, serta mengembangkan karakteristik individu melalui pelatihan dan peningkatan kompetensi yang relevan. Selain itu, perlu diterapkan sistem rekrutmen yang objektif, pemberian penghargaan bagi pegawai berprestasi, serta pengawasan dan evaluasi kinerja yang efektif guna meningkatkan kualitas kinerja pegawai dan pelayanan kepada masyarakat.

### REFERENSI

- Amurrofiq. (2022). Pengaruh Dimensi Kepercayaan (Trust) Terhadap Partisipasi Pelanggan E-Commerce. Thesis. Universitas Brawijaya.
- Azriadi Tanjung. (2022). Manajemen SDM dalam mewujudkan lembaga keuangan yang efektif. Jurnal Ilmu Ekonomi STIE Al Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah.
- Boeree. (2021). Personality Theories. Yogyakarta: Prismsophie.
- Dantes, Nyoman. (2022). Metode Penelitian. Yogyakarta: Andi Offset.
- Dyne, L. V., & Graham, J. W. (2021). Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement and Validation. *Academy of Management Journal*.
- Fadel Muhammad. (2022). Kinerja Pemerintahan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam. (2022). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson. (2021). Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses. Jakarta: Erlangga.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (2019). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (2019). Work Redesign. Addison-Wesley.

- Haryono, Jusup. (2022). *Auditing (Pengauditan Berbasis ISA)*. Yogyakarta: STIM YPKN.
- Koesoema, Isdyantoro. (2021). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (2020). Goal-setting: A motivational technique that works. *Organizational Dynamics*, 8(2), 68–80.
- Lickona, T. (2022). *Educating for Character: How Our Schools Can Teach Respect and Responsibility*. Bantam Books.
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Terjemahan)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. (2020). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pabundu, M. (2021). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pasolong, Harbani. (2021). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Pusdiklatwas BPKP. (2022). *Etika dalam Fraud*. Jakarta: BPKP.
- Rasimin. (2020). *Manusia dalam Industri dan Organisasi*. Yogyakarta: UGM.
- Rivai, V. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior (18th ed.)*. Pearson Education.
- Santoso, Singgih. (2021). *Total Quality Management (TQM) dan Six Sigma*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Situmorang, S. H., & Lufti, M. (2022). *Analisis Data Penelitian (Menggunakan Program SPSS)*. Medan: USU Press.
- Soehardi. (2021). *Esensi Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Tamansiswa.
- Soelaiman. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Intermedia Personalia Utama.
- STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah. (2025). *Pedoman Penulisan dan Penyusunan Skripsi/Laporan Penelitian*. Sibolga.
- Subur. (2019). *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka Setia.
- Subyantoro, A. (2022). Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan kepuasan kerja. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(1), 11–19.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumartono. (2021). *Terperangkap dalam Iklan*. Bandung: Alfabeta.
- Sunjoyo, dkk. (2022). *Aplikasi SPSS untuk Smart Riset*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Teguh Ambar. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widyaningrum, H. (2021). *Karakteristik Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wisasa, N. R. (2021). User Interface dan User Experience untuk mengelola kepuasan pelanggan. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 3(2).
- Wurangian, H. (2021). *Integritas dan Objektivitas sebagai Faktor Penentu*. Jakarta: Elex Media Komputindo.