
**PENGARUH ETOS KERJA DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN ORGANISASI
PERANGKAT DAERAH KOTA PADANG**

Mhd. Aski

Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang
mhd.asky@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to determine and analyze how much the influence of the work ethic and integrity on the performance of Civil Servants (PNS) within the Regional Government Organizations/Agencies (OPD), Regional Secretariat, Legislator Secretariat, Inspectorate Office, and some SubDistrict offices in Padang City. The method used in this study was associative quantitative. The population of this study was all civil servants within the Regional Government Organizations/Agencies (OPD), Regional Secretariat, Legislator Secretariat, Inspectorate Office, and some SubDistrict offices in Padang City. The sample size in this study used the Bartlett formula and the sample was determined through proportional stratified random sampling. Data in this study were collected through questionnaire with a Likert scale measurement. The data obtained were then analyzed using multiple linear regression. The results of this study showed that the effect of work ethic and integrity variables had significantly influenced on the performance of Civil Servants (PNS) in the Regional Government Organizations/Agencies (OPD), Regional Secretariat, Legislator Secretariat, Inspectorate Office, and some SubDistrict offices in Padang City.

Keywords: *Work ethic, integrity, job performance, civil servant*

Submitted: March 21, 2020

Reviewed: April 2, 2020

Published: June 1, 2020

How to Cite: Mhd. Aski. 2020. *Pengaruh Etos Kerja dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah Kota Padang* 4(1): pp. 1-13. DOI: <https://doi.org/10.24036/jess/vol4-iss1>

Pendahuluan

Pelaksanaan pemerintahan di daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota, yang terdiri atas Kepala Daerah, DPRD, serta dibantu oleh Perangkat Daerah, wajib melaksanakan UU No 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah. Pelaksanaan pemerintahan daerah ditujukan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat dengan peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan dan kekhasan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Susunan dan pengendalian Organisasi Perangkat Daerah dilakukan dengan berpedoman pada Peraturan Pemerintah No 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan pemerintah Kota Padang merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah di Indonesia yang menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat Kota Padang. Sebagai unsur

pembantu kepala daerah dalam menyelenggarakan pelayanan, Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Padang merupakan indikator penting dalam pelaksanaan Otonomi Daerah sekaligus memenuhi kepentingan masyarakat setempat. Dalam menyelenggarakan pelayanan langsung kepada masyarakat, dibutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik.

Kinerja merupakan pencapaian kerja yang diperoleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan peran dan tugas yang diembannya dalam instansi. Lebih lanjut, kinerja merupakan tindakan yang disertai pelaksanaan tugas yang dapat diukur dalam ukuran kinerja secara umum meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, dan perencanaan kerja (Sutisna dalam Oztary, 2017). Kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, agar tujuan dan sasaran kerja organisasi dapat tercapai dengan baik.

Kinerja Aparatur Sipil Negara merupakan suatu hal yang penting dalam birokrasi pemerintah, karena Pegawai Negeri adalah unsur penyelenggara dan fungsi dari pemerintahan terutama kegiatan pelayanan. Namun, pada kenyataannya kinerja pegawai di lingkungan Organisasi Perangkat Daerah Kota Padang masih tergolong rendah yang dibuktikan dengan data terlapor tahun 2018 yang penulis peroleh dari lembaga Ombudsman RI perwakilan Provinsi Sumatera Barat pada jumat, 15/02/19 pukul 14.00. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa dari seluruh instansi terlapor maka yang sering mendapatkan laporan pengaduan dalam rangka penyelenggaraan pelayanan publik di lingkungan pemerintahan Kota Padang adalah Organisasi Perangkat Daerah. Organisasi Perangkat Daerah Kota Padang menempati urutan tertinggi instansi terlapor dari masyarakat terkait kinerja dalam penyelenggaraan pelayanan publik dengan presentase 35,55%, diikuti oleh OPD Provinsi 16,66%, kepolisian 9,44%, kementerian 5%, BUMN/BUMD 6,11% dan beberapa instansi lainnya 2,24%. (Sumber: Dokumen Ombudsman RI Perwakilan Provinsi Sumatera Barat, 2018)

Tingginya pelaporan yang diterima oleh Organisasi Perangkat Daerah menunjukkan rendahnya kinerja Organisasi Perangkat Daerah dalam menyelenggarakan pelayanan publik kepada masyarakat. Kemudian dari data tersebut juga diperoleh substansi laporan terbanyak yaitu: penyimpangan prosedur, penundaan berlarut, tidak memberikan pelayanan serta permintaan imbalan uang, barang, dan jasa.

Selanjutnya, etos kerja pegawai dapat dilihat dari ketekunan mereka dalam bekerja, namun permasalahan yang muncul pada beberapa pegawai di lingkungan Organisasi Perangkat Daerah Kota Padang berdasarkan Survei Indek Kepuasan Masyarakat Kota Padang Tahun 2018 adalah masih banyak pegawai tidak memaksimalkan jam kerja yang ada bahkan cenderung mengurangi jam kerja mereka. Permasalahan yang umum terjadi banyak diantara pegawai tersebut yang mengisi waktu kerjanya dengan kegiatan yang tidak produktif, ataupun pergi keluar kantor untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya. Pegawai juga memiliki ketekunan yang rendah. Dilihat dari pekerjaan yang terbengkalai karena dipengaruhi rendahnya disiplin dalam bekerja, rendahnya kepatuhan, rendahnya rasa tanggung jawab, dan tidak memperlihatkan

kemampuan profesional dalam bekerja. (Sumber: Survei IKM Kota Padang Tentang Pelayanan Publik, 2018)

Selain etos kerja, integritas pegawai juga menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian dari Dwiningwarni (2017) yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel integritas terhadap kinerja organisasi. Dalam lingkungan kerja, kata integritas bukan hanya masalah kejujuran, masalah etis dan moral, bahwa orang tidak berbohong atau tidak melakukan hal-hal tidak bermoral. Integritas berkaitan juga dengan kinerja, suatu pencapaian hasil baik yang dicapai dengan selalu menjunjung tinggi kejujuran dan nilai-nilai moral lainnya. Kata *integrity* berasal dari akar kata "*integrated*", yang berarti berbagai bagian dari karakter dan keterampilan berperan aktif dalam diri kita, yang tampak dari keputusan keputusan dan tindakan-tindakan kita (Lee dalam Gea, 2014).

Permasalahan yang umum terjadi yang berkaitan dengan integritas pegawai sering dikaitkan dengan kemampuan yang dimiliki untuk menghasilkan kinerja yang baik. Kedua hal itu saling mendukung. Orang dikatakan makin memiliki kompetensi yang baik dia juga memerhatikan integritasnya. Orang yang memiliki kompetensi yang baik namun tidak memiliki integritas, maka kemampuan yang baik itu bisa tidak menghasilkan kinerja yang baik, begitupun sebaliknya. Beberapa pegawai masih ditemui tidak memiliki integritas hal ini dapat dilihat dari berbagai sifat pribadi seperti kurangnya kejujuran dalam bekerja, kurangnya tanggung jawab dan loyalitas serta semua sifat yang mencerminkan lemahnya integritas.

Pada tahun 2018 salah satu permasalahan yang muncul berkaitan dengan integritas pegawai yaitu Tindak Pidana Korupsi (tipikor). Seperti yang diwartakan oleh media Haluan pada awal bulan Desember 2018 bahwa perkara tindak pidana korupsi yang masuk ke Pengadilan Tindak Pidana Korupsi (tipikor) Padang berjumlah 35 perkara dengan 39 terdakwa. Jika dilihat pada tahun 2017 lalu, perkara korupsi yang terdata sebanyak 45 perkara dengan 45 terdakwa. Kenaikan jumlah perkara selama 2018 ini masih mungkin terjadi mengingat pendaftaran perkara sering dilakukan menjelang tutup buku (Haluan, 2018).

Berdasarkan permasalahan di atas yang berkaitan dengan rendahnya Etos Kerja, Integritas dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Padang maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Etos Kerja dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Padang".

Tinjauan Kepustakaan

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan unjuk kerja dari suatu organisasi yang dilakukan oleh individu yang dapat ditunjukkan secara konkret dan dapat di ukur. Kinerja individu perorangan (*individual performance*) dan organisasi (*organizational performance*) memiliki keterkaitan yang sangat erat. Peran aktif kelompok orang sebagai sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tidak bisa dilepaskan dalam pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, individu atau sekelompok orang

sebagai pelaksana dalam menjalankan tugas, wewenang dan tanggung jawab dengan baik, juga bergantung kepada struktur (manajemen dan teknologi) dan sumber daya lain, seperti keuangan dan peralatan yang dimiliki oleh organisasi (Sudarto dalam Sujiyanto, 2018). Sedangkan Widodo (dalam Sujiyanto, 2018) mengungkapkan, bahwa kinerja merupakan suatu kegiatan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Sementara itu, kinerja sebagai kata benda mengandung arti "*Thing Done*" (suatu hasil yang telah dikerjakan).

Menurut Hasibuan (2000) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Seorang pegawai apabila pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan kemampuannya maka akan memiliki kinerja yang optimal. Namun terkadang seorang pegawai ditempatkan pada tempat yang tidak sesuai dengan kemampuannya. Hal ini bisa terjadi akibat lemahnya kemampuan bagian SDM dalam menempatkan pegawainya. Namun kita tidak dapat menyalahkan bagian SDM sepenuhnya, karena bisa jadi pada posisi tersebut tidak ditemukan lagi pegawai yang lain. Sehingga dengan terpaksa anda lah yang ditempatkan pada posisi tersebut. Namun bagi seorang pegawai dengan etos kerja yang baik, ia akan menjadikan pekerjaan tersebut sebagai tantangan yang baru sehingga ia akan terus berusaha sekuat tenaga untuk memberikan dan meningkatkan kemampuan terbaiknya agar mendapatkan kinerja yang optimal.

Sementara itu menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Artinya, pegawai dilihat dari apa yang telah ia kerjakan. Baik buruknya citra pegawai berada pada dirinya sendiri. Pegawai yang menentukan posisinya di perusahaan. Jika pegawai memiliki kinerja yang baik, pastinya akan mendapatkan promosi. Namun sebaliknya apabila ia berkinerja buruk, maka mutasi atau bahkan demosi yang akan diperolehnya.

Kinerja pada pegawai adalah perilaku pegawai sesuai dengan aturan yang diberlakukan oleh Organisasi Perangkat Daerah Kota Padang. Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang diadopsi dari Setiawan dan Kartika Dewi (2014) yaitu:

- a. Ketepatan penyelesaian tugas; artinya pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat.
- b. Kesesuaian jam kerja; artinya pegawai bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan.
- c. Tingkat kehadiran; artinya pegawai sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan.
- d. Kerjasama antar pegawai; artinya pegawai dapat bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan atau instansi.

Etos Kerja

Secara etimologis kata etos berasal dari bahasa Yunani yang berarti “*tempat hidup*”. Mula-mula tempat hidup dimaknai sebagai adat istiadat atau kebiasaan. Sejalan dengan waktu, kata etos berevolusi dan berubah makna menjadi semakin kompleks. Dari kata yang sama muncul pula istilah *Ethikos* yang berarti ‘teori kehidupan’, yang kemudian menjadi ‘etika’. Dalam bahasa Inggris Etos dapat diterjemahkan menjadi beberapa pengertian antara lain “*starting point, to appear*”, “*disposition*” hingga disimpulkan sebagai “*character*”. Dalam bahasa Indonesia kita dapat menterjemahkannya sebagai “*sifat dasar*”, “*pemunculan*” atau “*disposisi/watak*”. Aristoteles menjelaskan etos sebagai salah satu dari tiga mode persuasi selain *logos* dan *pathos* dan mengartikannya sebagai “*kompetensi moral*”. Tetapi Aristoteles berusaha memperluas makna istilah ini hingga “*keahlian*” dan “*pengetahuan*” tercakup di dalamnya. Ia menyatakan bahwa etos hanya dapat dicapai hanya dengan apa yang dikatakan seorang pembicara, tidak dengan apa yang dipikirkan orang tentang sifatnya sebelum ia mulai berbicara (Azhmy, 2015)

Siregar (2000) menyampaikan bahwa etos kerja seseorang berkaitan dengan karakter prilaku dan kepribadian. Setiap orang memiliki *internal being* yang merupakan *siapa dia*. Kemudian *internal being* menetapkan respon dan reaksi terhadap tuntutan eksternal. Respon internal being pada tuntutan eksternal lingkungan kerja menetapkan etos kerja seseorang. Sementara itu menurut Sinamo (2011), etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berdasarkan pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat terhadap paradigma kerja yang holistik. Istilah paradigma di sini adalah konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasarinya, prinsip-prinsip yang mengaturnya, nilai-nilai luhur yang menggerakkannya, sikap-sikap mulia yang dilahirkannya, dan standar-standar tinggi yang hendak dicapainya termasuk karakter utama, pikiran pokok, kode etik, kode moral, dan kode perilaku para pemeluknya.

Ada beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Saleha (2016), misalnya, menunjukkan bahwa etos kerja, disamping variabel lainnya, berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. Demikian juga Octarina (2010) menemukan bahwa etos kerja, disamping variabel lainnya, berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sarolangun.

Integritas

Integritas juga berkaitan dengan kinerja. Suatu kinerja atau pencapaian hasil kerja akan baik bila dicapai dengan cara menjunjung tinggi kejujuran dan nilai-nilai moral lainnya. Kata integritas (*integrity*) berasal dari akar kata “*integrated*”, yang berarti berbagai bagian dari karakter dan keterampilan yang berperan aktif dalam diri kita, yang terlihat dari keputusan dan tindakan-tindakan kita (Salwa dkk, 2018). Selain itu, Mulyadi (2002) menjelaskan bahwa integritas adalah suatu

elemen karakter yang mendasari timbulnya pengakuan profesional. Integritas ialah kualitas yang mendasari kepercayaan publik dan merupakan patokan bagi anggota dalam menguji semua keputusan yang diambilnya. Integritas mewajibkan seorang anggota untuk, bersikap jujur dan berterus terang tanpa harus mengorbankan rahasia penerima jasa, pelayanan dan kepercayaan publik tidak boleh dikalahkan oleh keuntungan pribadi.

Sedangkan Syamsir dan Muhamad Ali Embi (2020) dan Rosmi dan Syamsir (2020) mendefinisikan integritas sebagai kesesuaian antara hati, ucapan dan tindakan. Integritas juga dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk senantiasa memegang teguh prinsip-prinsip moral dan menolak untuk mengubahnya walaupun kondisi dan situasi yang dihadapi sangat sulit, serta banyak tantangan yang berupaya untuk melemahkan prinsip-prinsip moral dan etika yang dipegang teguhnya.

Sementara itu, menurut Welch (2005) dalam bukunya yang berjudul “*Winning*” menyampaikan integritas adalah sepatah kata yang kabur (tidak jelas). Orang-orang yang memiliki integritas mengatakan kebenaran, dan orang-orang itu memegang kata-kata mereka. Mereka bertanggung-jawab atas tindakan-tindakan mereka di masa lalu, dan mengoreksinya. Mereka mengetahui hukum yang berlaku dalam negara mereka, industri mereka dan perusahaan mereka baik yang tersurat maupun yang tersirat dan mentaatinya. Mereka bermain untuk menang secara benar (bersih), seturut peraturan yang berlaku.

Indikator integritas menurut Sukarna (2018) antara lain adalah:

- 1) Menunjukkan kejujuran (*demonstrate honesty*); artinya bekerja dengan orang lain secara jujur dan benar.
- 2) Memenuhi komitmen (*keeping commitment*); artinya melakukan apa yang telah dijanjikan, dan tidak membocorkan rahasia.
- 3) Berperilaku secara konsisten (*behave consistently*); artinya menunjukkan tidak adanya kesenjangan antara perkataan dan perbuatan.

Banyak hasil penelitian yang menunjukkan bahwa integritas berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Febrina dan Syamsir (2020), Tasi dan Syamsir (2020), Wahyuni dan Syamsir (2020), serta Rosmi dan Syamsir (2020), misalnya, dalam beberapa penelitian mereka di lingkungan pegawai negeri sipil di Kota Sawahlunto, Kabupaten Sijunjung, Kabupaten Kerinci, dan Kabupaten Bungo menemukan bahwa integritas dan beberapa variabel lain mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Begitu juga hasil penelitian Dwiningwarni (2017), Yusnaena dan Syahril (2013), dan Sukmana dan Indarto (2018) juga menunjukkan bahwa integritas dan variabel lainnya juga mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan pada berbagai instansi yang mereka teliti.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh PNS pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Badan, Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan, Inspektorat, dan beberapa kantor Kecamatan di Kota Padang. Pengambilan sampel menggunakan rumus Bartlett dan teknik analisis pengambilan sampel *Proportional stratified random*. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket dengan skala

pengukuran skala likert. Data yang diambil dari lapangan diolah dengan analisis regresi berganda menggunakan program *Satistycs Product and Service Solution* (SPSS) versi 20.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Responden pada penelitian ini dipilih secara random pada Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan, Inspektorat, Badan dan Kecamatan Kota Padang. Berdasarkan data yang dikumpulkan, responden pada penelitian berjumlah 155 orang, yang terdiri laki-laki 63 orang dan perempuan 92 orang. Kemudian ditemukan hasil rata-rata etos kerja pegawai negeri sipil berada pada kategori “Sangat Tinggi” (77,15%). Rata-rata integritas pegawai negeri sipil berada pada kategori “sangat tinggi”(84,39%) dan rata-rata kinerja pegawai negeri sipil berada pada kategori” sangat tinggi”(80,19%).

Hasil uji analisis regresi berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Kontribusi (R) Variabel Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.503 ^a	.253	.248	.27802	1.500

a. Predictors: (Constant), Rata-rata Etos Kerja

b. Dependent Variable: Rata-rata Kinerja Pegawai

Dari tabel di atas bisa di pahami, nilai Adjusted R Square 0,248, artinya pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil sebesar 24,8%. Sisanya 75,2% dipengaruhi variabel lain. Kemudian agar memperkuat interpretasi pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil adalah signifikan bisa dilihat pada tabel anova (F) berikut ini :

Tabel 2 Hasil Uji Anova (F) Variabel Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

ANOVA ^a						
Model		Sum of	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.013	1	4.013	51.915	.000 ^b
	Residual	11.826	153	.077		
	Total	15.839	154			

a. Dependent Variable: Rata-rata Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Rata-rata Etos Kerja

Sesuai dengan Tabel 2 di atas, nilai signifikansi adalah 0.000. Karena uji nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka bisa disimpulkan bahwa variabel etos

kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan OPD Kota Padang.

Selanjutnya, jika dilaksanakan uji regresi secara parsial variabel Integritas (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) maka hasilnya bisa dilihat pada Tabel 4 berikut ini.

Tabel 3. Hasil Kontribusi (R) Variabel Integritas terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.767 ^a	.588	.585	.20663	1.819

a. Predictors: (Constant), Rata-rata Integritas

b. Dependent Variable: Rata-rata Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 3 di atas bisa dipahami, nilai Adjusted R Square 0,585, artinya pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai negeri sipil ada sebesar 58,5%. Sisanya sejumlah 41,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Kemudian untuk melihat signifikansi pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai negeri sipil bisa dilihat pada Tabel 4 anova (F) berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Anova (F) Variabel Integritas terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

ANOVA^a

Model		Sum of	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.307	1	9.307	217.987	.000 ^b
	Residual	6.532	153	.043		
	Total	15.839	154			

a. Dependent Variable: Rata-rata Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Rata-rata Integritas

Berdasarkan Tabel 4 di atas, nilai signifikansi adalah sebesar 0.000. Karena nilai uji signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka bisa disimpulkan bahwa variabel integritas berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan OPD Kota Padang.

Selanjutnya, jika dilaksanakan uji regresi secara simultan variabel etos kerja (X1) dan integritas (X2) terhadap variabel kinerja (Y), maka hasilnya bisa dilihat pada Tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. Hasil Kontribusi (R) Variabel Etos Kerja dan Integritas terhadap Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.781 ^a	.610	.605	.20151	1.819

a. Predictors: (Constant), Rata-rata Integritas, Rata-rata Etos Kerja

b. Dependent Variable: Rata-rata Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sejumlah 0,605, yang artinya pengaruh etos kerja dan integritas secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil adalah sebesar 60,5%. Sisanya 39,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Kemudian untuk melihat signifikansi pengaruh etos kerja dan integritas secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil bisa dilihat pada tabel anova (F) berikut ini:

Tabel 6 . Hasil Uji Anova (F) Variabel Etos Kerja dan Integritas terhadap Kinerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.667	2	4.833	119.031	.000 ^b
	Residual	6.172	152	.041		
	Total	15.839	154			

a. Dependent Variable: Rata-rata Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Rata-rata Integritas, Rata-rata Etos Kerja

Berdasarkan Tabel 6 di atas bisa diketahui bahwa nilai signifikansi variabel etos kerja dan integritas terhadap kinerja PNS pada organisasi perangkat daerah adalah sejumlah 0,000, artinya uji nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Jadi dengan demikian bisa disimpulkan bahwa variabel etos kerja dan integritas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan OPD Kota Padang.

Setelah dilakukan analisis data penelitian maka selanjutnya dilakukan pembahasan terhadap hasil analisis data. Dari analisis data yang sudah dilaksanakan terlihat bahwa baik secara sendiri maupun secara simultan Etos Kerja dan Integritas mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja PNS di lingkungan OPD Kota Padang dengan nilai signifikansi seluruh variabel lebih kecil dari 0,05 yang bermakna H_0 ditolak dan H_a diterima. Demikian hasil penelitian ini bisa memperkuat dan membuktikan teori dan temuan penelitian sejenis yang sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Menurut Mulyadi (2002) integritas adalah suatu elemen karakter yang mendasari munculnya pengakuan profesional. Integritas adalah kualitas yang mendasari kepercayaan publik dan sebagai patokan bagi anggota dalam menguji semua keputusan yang diambilnya. Integritas mewajibkan seorang anggota untuk, bersikap jujur dan berterus terang tanpa harus mengorbankan rahasia penerima jasa. Pelayanan dan kepercayaan publik tidak boleh dikalahkan oleh keuntungan pribadi. Dengan demikian etos kerja dan integritas menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai dituntut memiliki hasil kerja yang didasarkan atas sikap, prilaku, kerja keras, menghargai waktu, berdedikasi tinggi, jujur serta tanggung jawab.

Jadi dengan demikian etos kerja dan integritas merupakan alat ukur untuk memutuskan baik buruknya sikap prilaku seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya pada suatu instansi pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil diharuskan selalu ingat akan sumpah dan janjinya, agar tidak melalaikan tugas yang menjadi kewajibannya, dan tidak melaksanakan sesuatu hal yang bertentangan dengan tugas dan kewajibannya pada pemerintahan.

Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saleha (2016) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah; Octarina (2010) tentang Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sarolangun; Yusnaena dan Syahril (2013) tentang Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Karyawan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan; dan penelitian Damar Tedja Sukmana dan Indarto (2018) tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Integritas Terhadap Kinerja Anggota Polisi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Distreskrimum Polda Jateng.

Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa dengan adanya Etos Kerja dan Integritas, maka Pegawai Negeri Sipil mampu mencapai hasil kerja sesuai dengan sasaran kerja yang telah ditetapkan. Dengan demikian dapat disarankan kepada seluruh pegawai negeri sipil di lingkungan OPD kota Padang agar lebih meningkatkan etos kerja dan integritas dalam dirinya. Tentunya dalam hal ini dapat didukung dengan pemberian pelatihan yang lebih berkualitas agar setiap pegawai memiliki etos kerja yang baik serta berintegritas tinggi dalam melakukan perannya pada organisasi/instansi. Selanjutnya agar pencapaian kinerja lebih maksimal sebaiknya juga didukung oleh pemerintah dalam meningkatkan kinerja perangkat daerah. Upaya ini perlu dilakukan agar proses pencapaian tujuan dapat dilakukan sesuai dengan sasaran yang ditetapkan.

Penutup

Sesuai hasil temuan dan pembahasan yang sudah diuraikan sebelumnya, maka bisa disimpulkan antara lain bahwa:

1. Pengaruh etos kerja (X1) terhadap kinerja PNS mempunyai nilai *Adjust R Square* 0,248. Dengan demikian kontribusi etos kerja terhadap kinerja PNS pada OPD Kota Padang ada sebesar 24,8%. Angka signifikansi secara parsial dari pengaruh etos kerja terhadap kinerja PNS pada OPD Kota Padang ada sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan signifikansinya lebih kecil dari 0,05; jadi bisa disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Pengaruh integritas (X2) terhadap kinerja PNS mempunyai nilai *Adjust R Square* 0,585. Dengan demikian kontribusi integritas terhadap kinerja PNS pada OPD Kota Padang ada pula sebesar 58,5%. Angka signifikansi secara parsial dari pengaruh integritas terhadap kinerja PNS pada OPD Kota Padang ada sebesar 0,000. Hal ini membuktikan bahwa signifikansi lebih kecil dari 0,05; jadi bisa pula disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Pengaruh etos kerja dan integritas secara simultan terhadap kinerja PNS mempunyai nilai *Adjust R Square* 0,605. Dengan demikian kontribusi etos kerja dan integritas terhadap kinerja PNS ada sebesar 60,5%. Angka signifikansi secara simultan pengaruh etos kerja dan integritas terhadap kinerja PNS pada OPD Kota Padang ada sebesar 0,000. Hal ini membuktikan bahwa signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Jadi bisa disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel etos kerja dan integritas terhadap kinerja PNS di

lingkungan Organisasi Perangkat Daerah Kota Padang dan kebenaran hasil penelitian ini dapat dipercaya sampai 100%.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Buku dan Jurnal

- Azhmy, M. Fauzan. (2015). Hubungan Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Pusat.
- Dwiningwarni, Sayekti Suindyah. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dengan Pendekatan Integritas, Etos dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Organisasi. *E-Journal Eksis*. Volume 12. Nomor 2. Oktober 2017. Hlm 149-160.
- Febrina, Dita and Syamsir, S. (2020). The Influence of Integrity and Commitment Organizational on Employee Performance. *International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR)*. March 2020, Volume 7, Issue 1. pp. 799-805. Retrived from http://www.ijrar.org/viewfull.php?p_id=IJRAR2001822; and <http://repository.unp.ac.id/id/eprint/26941>
- Gea, Antonius Atosokhi. (2014). Integritas Personal dan Kepemimpinan Etis. *HUMANIORA* Vol.5 No.2. Hlm 950-959. Binus University.
- Hasibuan, Melayu, SP. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyadi. 2002. *Auditing*. Edisi ke-6 Buku 1. Jakarta: Salemba
- Octarina, Arischa. (2010). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sarolangun. *Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi*.
- Oztary H., Rian. (2017). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (studi pada Pegawai DinasPekerjaan Umum Kota Magelang). *Skripsi*. Tidak diterbitkan. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rosmi, R. and Syamsir, S. (2020). The Important of Integrity Values as Corruption Prevention Measures. *TEST Engineering and Management Journal*, Issue: March-April 2020, Volume 83. Pp. 12043-12054. Retrived from <https://testmagazine.biz/index.php/testmagazine/article/view/5819>; and <http://repository.unp.ac.id/id/eprint/26928>
- Rosmi, R. and Syamsir, S. (2020). The Influence of Integrity and Work Experience on Employee Performance. *International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR)*. March 2020, Volume 7, Issue 1. pp. 789-794. Retrived

- from http://www.ijrar.org/viewfull.php?p_id=IJRAR2001820; and <http://repository.unp.ac.id/id/eprint/27261>
- Saleha. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, Volume 4 No. 3, Maret 2016 hlm .196-203.
- Salwa dkk. (2018). Pengaruh Komitmen, Integritas dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, Volume 2 No. 1. Universitas Syah Kuala.
- Setiawan, Ferry & Kartika Dewi. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkah Anugrah. *Jurnal*. Bali: Universitas Udayana.
- Sinamo, Jansen. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Siregar. 2000. Definisi Etos Kerja. *Jurnal (online)*. <http://jurnal-sdm.com/2010/10/etos-kerja-definisi-fungsi-dan-cara.html> (diakses tanggal 21 Desember 2015).
- Sujiyanto. (2018). Pengaruh Integritas dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kebijakan Pimpinan dan Dampaknya Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.2 No. 2. Universitas Islam Malang.
- Sukarna. (2018). Integritas Seorang Pendidik. *Jurnal Teologi Gracia*. Vol.1 (1), 14-22
- Sukmana dan Indarto. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Integritas Terhadap Kinerja Anggota Polisi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 10, No. 2.
- Syamsir, S. and Muhamad Ali Embi. (2020). Integrity Development Through PSM For Corruption Prevention Among Public Servant. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, Vol. 24, Issue 08, 2020. Pp. 1437-1448. Retrived from: <https://www.psychosocial.com/article/PR280157/16410/>; and <http://repository.unp.ac.id/id/eprint/26927>
- Tasi, Riri and Syamsir, S. (2020). The Influence of Integrity and Loyalty on Employee Performance. *International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR)*. March 2020, Volume 7, Issue 1. pp. 774-779. Retrived from http://www.ijrar.org/viewfull.php?p_id=IJRAR2001817; and <http://repository.unp.ac.id/id/eprint/27258>
- Wahyuni, Rahma Sri and Syamsir, S. (2020). The Influence of Integrity and Human Resource Management towards Employee Performance. *International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR)*. March 2020, Volume 7, Issue 1. pp. 780-785. Retrived from http://www.ijrar.org/viewfull.php?p_id=IJRAR2001818; and <http://repository.unp.ac.id/id/eprint/26939>

Welch, J. dan Suzy Welch. (2005). *Winning* (Enhanced Edition). New York: Harper Business.

Yusnaena dan Syahril. (2013). Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. *Menara Ilmu*, Vol. IX No. 42 Nov 2013.

Peraturan Perundang-undangan dan Sumber Dokumentasi

Undang-Undang No 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah

Peraturan Pemerintah No 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah

Dokumen Ombudsman RI Perwakilan Provinsi Sumatera Barat, 2018

Survei IKM Kota Padang Tentang Pelayanan Publik, 2018

Haluan. (2018). Jumlah perkara korupsi di sumbar masih berpotensi meningkat sampai akhir tahun. <https://www.gosumbar.com/berita/baca/2018/12/10/jumlah-perkara-korupsi-di-sumbar-masih-berpotensi-meningkat-sampai-akhir-tahun>. (Diakses tanggal 1 maret 2019. 15.40).