
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Simponi Rahmadani

Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang
simponirahmadani@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to examine the influence of the work environment and integrity on the performance of employees at the Padang Public Prosecutor's Office. This research was a quantitative study with 72 respondents obtained using the Slovin formula with Proportional Random Sampling technique. The instruments used for the study were questionnaires with a Likert scale measurement. The analysis of this research used multiple linear regression test. The results of hypothesis testing indicated the effect of work environment and integrity on employee performance at the Padang State Prosecutor's Office at the level of $0.016 < 0.05$; so that the work environment and integrity have a significant effect on performance. While the results of the Adjusted R Square indicated the value of 0.087. This means that the contribution of work environment and integrity variables was 8.7% with a difference of 91.3% which was influenced by other variables.

Keywords: *Work environment, integrity, performance*

Submitted: October 18, 2020

Reviewed: October 25, 2020

Published: November 3, 2020

How to Cite: Simponi Rahmadani. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai*. Vol 4 (2): pp. 161-175. DOI: <https://doi.org/10.24036/jess.v4i2>

Pendahuluan

Aparatur Sipil Negara adalah satu dari banyak bagian yang krusial dalam pelaksanaan aktivitas bernegara, baik pegawai yang berada di wilayah provinsi maupun kabupaten di NKRI. Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014 pasal 23 (RI, 2014) menjelaskan mengenai kewajiban yang harus dilakukan oleh aparat pemerintahan yakni memiliki jiwa setia dan patuh pada dasar hukum negara, konstitusi negara dan pemimpin yang sah, menjaga keutuhan bangsa, melaksanakan regulasi yang sudah dibentuk oleh pejabat yang berwajib, mentaati ketentuan regulasi perundang-undangan, menjalankan tugas pemerintahan dengan segenap pengabdian, kesadaran, kejujuran, dan bertanggungjawab, menunjukkan sikap integritas panutan dalam bersikap, kelakuan, lisan, dan perbuatan, terhadap semua orang yang berada dalam lingkungan pemerintahan, menjaga setiap rahasia jabatan dan hanya membukanya berdasarkan ketentuan aturan regulasi serta sanggup untuk ditugaskan dimana pun dalam wilayah negara. Berlandaskan pasal ini, ASN dituntut untuk senantiasa memegang teguh nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar serta memiliki integritas yang tinggi dalam bersikap dan

melaksanakan tugas serta bertanggungjawab terhadap tugas yang diemban. Pengoptimalan sumber daya manusia dan bagaimana cara pengelolaannya adalah hal yang harus dilakukan oleh setiap organisasi pemerintahan, manajemen sumber daya manusia yang matang harus dilakukan dari dini untuk nantinya dapat menentukan kelanjutan organisasi.

Kejaksaan Negeri Padang sebagai sebuah organisasi merupakan bagian dari pelaksana kekuasaan Kejaksaan Republik Indonesia yang tercantum dalam UU Nomor 16 Tahun 2004 Pasal 4 ayat (3) (RI, 2004) yang berbunyi kedudukan dan wilayah kekuasaan Kejaksaan Negeri berada pada ibu kota kabupaten/kota. Sebagai sebuah organisasi pemerintahan, untuk berhasil memperlihatkan citra organisasi pemerintahan yang bernilai dan berkualitas maka pelaksanaan tugas-tugas dan kegiatan yang berhasil guna serta berdaya guna adalah hal yang dituntut untuk dilakukan oleh Kejaksaan Negeri Padang. Tugas yang diemban oleh pegawai negeri sipil ini harus dipertanggungjawabkan agar adanya akuntabilitas terhadap kinerja aparatur sipil negara tersebut untuk tercapainya tujuan negara yang telah ditetapkan serta terwujudnya kesejahteraan masyarakat. Almustofa (2014) menyatakan bahwa komponen organisasi sebagai penentu terwujudnya visi dan misi organisasi adalah dengan adanya sumber daya manusia. Dengan hal ini maka aparatur sipil negara sebagai sumber daya manusia di dalam sebuah birokrasi pemerintah harus dikelola dan dipersiapkan secara baik agar mampu mengemban tugasnya dan memiliki akuntabilitas kerja serta kinerja yang baik pula.

Kinerja pegawai ialah sebuah parameter untuk membandingkan antara hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Selain itu kinerja karyawan dapat diartikan sebagai serangkaian perilaku karyawan yang memberi kontribusi, baik secara positif maupun negatif terhadap penyelesaian tujuan organisasi (Suwondo & Susanto, 2015). Namun permasalahan pada kenyataannya yang terjadi dilapangan, kinerja pegawai pada lingkungan kerja Kejaksaan Negeri Padang masih tergolong rendah yang dibuktikan dengan jumlah kasus/perkara belum diselesaikan oleh Kejaksaan Negeri Padang dalam kurun waktu lima tahun terakhir.

Tabel 1. Data jumlah kasus/perkara yang ditangani Kejaksaan Negeri Padang

Tahun	Jumlah kasus yang masuk	Jumlah kasus yang putus	Jumlah kasus yang belum diputus	Jumlah kasus yang belum dilaksanakan
2015	776	775	1	1
2016	942	935	7	-
2017	904	891	13	-
2018	900	861	39	2
2019	725	475	250	1

Sumber: Data primer dari Kejaksaan Negeri Padang

Bersumber dari Tabel 1 tersebut dapat diketahui bahwa pada tahun 2019 merupakan tahun dengan jumlah kasus yang belum diputus tertinggi sebanyak 250 kasus dan pada tahun 2015 merupakan tahun dengan jumlah kasus yang terendah hanya memiliki satu kasus yang belum diputus.

Selanjutnya, kepatuhan tanpa adanya negosiasi terhadap nilai-nilai moral, menghindari penipuan, kemanfaatan, kepalsuan, atau kegagalan apapun merupakan sebuah integritas (Utami, 2015). Hal ini menegaskan bahwa seorang pegawai dalam bertugas hendaklah menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran. Namun permasalahan yang muncul pada beberapa pegawai di Kejaksaan Negeri Padang berdasarkan pernyataan wawancara dengan KAUR Kepegawaian Kejaksaan Negeri ibu Desi Erisanti, AM.d menyampaikan bahwa “Penilaian kinerja pegawai dapat dilihat dari SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang dibuat oleh setiap pegawai di awal tahun dan akan dinilai dan isi oleh pegawai yang bersangkutan pada akhir tahun, kemudian disahkan oleh pimpinan yang bersangkutan. Namun SKP yang dibuat oleh masing-masing pegawai tidak dapat menjamin persentasi bagaimana pencapaian kinerjanya berdasarkan pekerjaan yang telah mereka lakukan. Hal ini dikarenakan pegawai yang mengisi dan memperkirakan sendiri pencapaian yang telah mereka kerjakan berdasarkan belangko SKP tersebut, sehingga tak ayal adanya konsep dan pemikiran oleh pegawai tersebut untuk membuat persentasi nilainya naik sedikit dari tahun sebelumnya ataupun setidaknya dapat sama dengan tahun sebelumnya, asalkan saja tidak menurun dari tahun sebelumnya. Dengan demikian integritas pegawai akan mempengaruhi hasil kerja pegawai tersebut.

Selain integritas, lingkungan kerja juga menjadi hal penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Padang baik disadari maupun tidak disadari. Segala sesuatu yang berada disekitar tenaga kerja yang dapat memberikan pengaruh pada dirinya dalam menunaikan pekerjaan yang dikerjakannya dapat disebut sebagai lingkungan kerja (Sugiyarti, 2012). Pada kenyataan yang dihadapi oleh aparatur sipil negara di Indonesia saat ini, apalagi pada daerah- daerah yang memang dalam masa pembangunan, lingkungan kerja yang tercipta kerap tidak sesuai dengan harapan. Keberadaan fasilitas instansi, gedung kantor, bahkan lingkungan sosial di sekitar keberadaan aparatur sipil negara ini masih jauh dari bentuk yang diinginkan. Keberadaan fasilitas yang kurang memadai dalam kantor atau lingkungan kerja, akan membuat pekerjaan banyak tertunda sehingga mengurangi tingkat tanggungjawab aparatur sipil negara tersebut (Yudiningsih et al., 2016).

Keberadaan lingkungan tersebut akan dapat mempengaruhi bagaimana kinerja seorang pegawai, permasalahan umum terkait lingkungan kerja yang terjadi di Kejaksaan Negeri Padang berdasarkan temuan dilapangan yang diamati dari periode 10 Juni hingga 31 Juli 2019 dapat dilihat kondisi ruangan kerja yang ditemui ada tidak rapi, ruang kerja yang kecil, minimnya pendingin ruangan,

kekurangan ruangan untuk proses tahap II, kurangnya ATK kantor, minimnya ruangan untuk penyimpanan barang bukti dan barang rampasan serta tata ruang kantor yang berantakan membawa iklim yang tidak baik, kemudian dari pada itu masih ditemui kekosongan pada meja piket kantor tersebut dan tak ayal penyelesaian suatu pekerjaan itu dilaksanakan secara *deadline* ataupun diundur pengerjaannya. Hal seperti ini menggambarkan bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang mengulur-ulur waktu dalam menyelesaikan tugasnya atau terhalangnya pekerjaan saat adanya pemeriksaan tahap II yang seharusnya membutuhkan ruangan tertentu, serta disaat telah masuk jam kerjanya tidak berada dikantor. Meski pekerjaan itu tetap dapat diselesaikan namun efisiensi dan efektivitas serta produktifitas kinerja pegawai akan berkurang. Kemudian berdasarkan data primer yang didapat dari Kejaksaan Negeri Padang berdasarkan tugas-tugas yang telah dilaksanakan selama periode jabatan 2019 yakni pencapaian sasaran penyelenggaraan operasional, pemeliharaan kantor dan pelayanan birokrasi selama tahun 2019 yang tercapai baru 82% yang artinya masih ada 18 % lagi yang belum dicapai.

Berdasarkan pemaparan terkait temuan-temuan di lapangan maka ingin dilihat apakah ada pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, apakah ada pengaruh signifikan dari integritas terhadap kinerja pegawai, serta adakah pengaruh signifikan dari lingkungan kerja dan integritas terhadap kinerja pegawai. Jadi berdasarkan pemaparan teori dan latar belakang masalah terkait Lingkungan Kerja, Integritas dan Kinerja di atas hingga penulis memiliki ketertarikan untuk meneliti sebuah penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai di Kejaksaan Negeri Padang “.

Tinjauan Kepustakaan

Kinerja Pegawai

Memperlihatkan tingkat kinerja organisasi untuk mencapai visi, misi dan arah organisasi maka karyawan dituntut untuk bekerja selaras dengan *master plan* kerja organisasi, dalam hal ini disebut sebagai pencapaian tugas yang didefinisikan sebagai kinerja. Gibson (dalam Sidanti, 2015) menyampaikan kinerja karyawan merupakan product yang diinginkan dari orang yang melakukan pekerjaan tersebut. Sama dengan yang disampaikan oleh Rivai dan Basri (dalam Sidanti, 2015) mengatakan bahwa kesanggupan individu atau sekumpulan individu untuk melaksanakan suatu kegiatan dan penyelesaiannya sesuai dengan tanggungjawab dengan produk seperti yang diinginkan merupakan definisi dari kinerja. Ditambahkan oleh Fishbien (dalam Harsanto, 2003) menyampaikan bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya perilaku atau penampilan seseorang merupakan bentuk dari kinerjanya. Performa perilaku ini diciptakan karena adanya pengaruh dari

orang lain, tempat yang didiami, keadaan sosial budaya, atau dari hal yang diterima secara tidak sengaja oleh individu yang terkait.

Menurut Edy (2011) kinerja ialah keadaan ketika individu diharapkan bisa berdaya guna sama dengan kewajiban yang diembankan kepadanya. Sedangkan menurut Marwansyah (2012) kinerja atau unjuk kerja ialah perolehan atau performa seseorang yang berkaitan dengan pekerjaan-pekerjaan yang ditugaskan kepada orang tersebut. Surjosuseno (2015) menyampaikan bahwa kinerja ialah produk dari pekerjaan yang telah diraih oleh tenaga kerja atau merupakan aksi yang diperlihatkan sesuai kedudukannya didalam organisasi. Ditambahkan oleh Bernandin serta Russel (dalam Hidayat & Taufik, 2018), kinerja karyawan adalah *list* skor yang merupakan hasil atas perannya terhadap tugas tertentu atau tindakan dalam jangka waktu tertentu. sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja, merupakan suatu bentuk tindakan dan tingkah laku yang ditimbulkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsi-fungsinya dalam mencapai tujuan organisasi dan merupakan hasil kerja dari tanggungjawabnya.

Pencapaian suatu target atau hasil akhir yang telah ditetapkan diinterpretasikan dalam suatu ukuran kuantitatif atau kualitatif yang merupakan sebuah indikator atau parameter. Indikator yang dipakai untuk variabel ini yang dikutip dari Malthis dan Jackson (dalam Syamsir & Embi, 2020) sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja, adalah proses yang dilaksanakan untuk membandingkan antara seberapa tinggi standart jumlah kerja dengan kapasitas yang ada.
2. Kuantitas Kerja, proses ini memfokuskan terhadap hasil dari dengan perbandingan jumlah kerja.
3. Ketepatan Waktu, penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah bagian yang sangat penting bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitasnya dalam bekerja. Dengan diperhatikannya lingkungan kerja yang baik atau dengan terciptanya kondisi kerja yang dapat menciptakan dorongan bagi pegawai untuk bekerja, sehingga bisa memberi pengaruh untuk energi kerja pegawai. mengikuti Saydam (Rahmawanti et al., 2014) menyampaika bahwa segala sarana dan prasarana yang dapat menunjang pekerjaan yang berada didekat karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya dapat didefenisikan sebagai lingkungan kerja. Menurut Supardi (Almustofa, 2014) lingkungan kerja adalah kondisi yang ada dilokasi kerja yang bersifat fisik maupun non fisik yang mampu memperlihatkan suasana senang, tentram, aman, serta membuat kita merasa nyaman saat bekerja.

Kemudian Norianggono (2014) juga mengemukakan lingkungan kerja fisik adalah suatu kondisi yang bersifat fisik yang mana dapat dilihat di lokasi kerja yang

mampu memberikan pengaruh baik terhadap karyawannya secara langsung dan tidak langsung. Pembagian kategori lingkungan kerja ini terdapat dua macam, pertama ialah kondisi yang secara langsung berkaitan dengan karyawan serta ada di sekitar karyawan (contohnya kursi, meja, dan lainnya). Kedua ialah kondisi penghubung yang dapat memberikan pengaruh terhadap keadaan manusia (contohnya suhu, sirkulasi udara, cahaya, kelembapan, warna, bau yang tidak sedap, getaran, serta kebisingan). Jadi dapat disimpulkan dari penjelasan diatas dimana lingkungan kerja ialah suatu hal yang terdapat didekat pegawai yang mampu memberikan pengaruh terhadap pekerjaannya, seperti kondisi yang bersifat fisik maupun kondisi yang bersifat non fisik.

Ada beberapa riset yang membuktikan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Cahyani dan Ardana (dalam Suwondo & Susanto, 2015) membuktikan adanya pengaruh dari lingkungan kerja (fisik maupun non fisik) terhadap kinerja pegawai. Pendapat lain mengatakan penataan ruang yang sesuai akan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, Hal ini harus disokong oleh pencahayaan yang tepat, penyesuaian warna yang pas, sirkulasi udara dan suhu udara yang cocok terhadap kondisi ruangan; hal ini disampaikan oleh Norianggono (dalam Suwondo & Susanto, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Yantika et al. (2018) bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan studi pada PEMKAB Bondowoso. Penelitian Sangki et al. (2014) membuktikan bahwa lingkungan kerja dan variabel lainnya memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Grapari Telkomsel Manado. Penelitian Putra & Rahyuda (2015) memberikan hasil bahwa Lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian Mamangkey et al., (2015) juga memberikan hal yang sama bahwa lingkungan kerja bersama variabel lainnya secara simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Millah (2020) yang melakukan penelitian di Pt. Madura Guano Industri memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai disana.

Integritas

Selain lingkungan kerja, integritas juga dapat mempengaruhi kinerja. Berdasarkan kamus lengkap bahasa indonesia integritas merupakan hal yang memancarkan kewibawaan yang mencakup nilai kejujuran, sifat, atau kondisi serta mutu yang memperlihatkan satu kesatuan yang utuh. *Integrity* juga saling berhubungan dengan kinerja, dimana pencapaian dengan hasil yang baik dapat ditemukan dengan adanya implementasi dari nilai-nilai moral tersebut. *Integrity* sendiri berawal dari kata “integrated”, artinya beberapa hal yang terlihat dari segala sesuatu keputusan serta tindakan merupakan bagiannya dari setiap sifat dan keterampilan pada diri kita

yang aktif (Arfah Salwa et al., 2018). Pengertian lain mengatakan Integritas ialah suatu kepatuhan terhadap nilai-nilai moral, serta terhindar dari pemalsuan, pemanfaatan, penipuan, dan kedangkalan tanpa adanya sebuah kompromi (Utami, 2015).

Merujuk pendapat Syamsir dan Muhamad Ali Embi (Syamsir & Embi, 2020) dan Rosmi dan Syamsir (2020) Integritas ialah keserasian antara hati, lisan, dan perbuatan, kemudian integritas juga diartikan bagai kapabilitas untuk dapat berpegang teguh terhadap nilai-nilai moral dalam situasi dan keadaan yang rumit dengan tidak mengubahnya, serta kesulitan namun nilai tersebut tetap dipegang teguh. Dengan itu sikap patuh tanpa negosiasi terhadap nilai-nilai moral dan menghindari tipu daya, kepalsuan, pemanfaatan atau kedangkalan merupakan sebuah integritas. Menurut Alfred Jonh (dalam Syamsir, 2014) integritas merupakan bagian yang penting dari kepribadian seseorang. Orang yang memiliki sifat yang baik (memiliki etika dan moral yang baik) tanpa mempunyai integritas belum tentu dapat berguna untuk orang lain.

Menurut Trevinyo Rodriguez (Yulianti & Wuryanti, 2015) tindakan yang berintegritas ialah tindakan yang mengarah kepada prinsip dan mutu moral yang rasional, diluar dari penilaian perseorangan, kelompok, maupun organisasi. Kerasionalan terhadap prinsip dan mutu dari moral itu mengibaratkan akan hal itu terbebas dari kesadaran individu hingga keberadaannya dapat berdiri sendiri. kemudian Zahra (dalam Rani et al., 2018) mengatakan bahwa adanya sebuah komitmen dalam melakukan sesuatu yang berdasarkan atas prinsip yang benar dan bermoral yang sesuai dengan kaidah nilai-nilai, dan adanya keteguhan hati untuk tetap menjalankan keteguhan tersebut merupakan sebuah integritas. Jadi penulis bisa berkesimpulan bahwa integritas ialah suatu kesesuaian antara hati dan tindakan yang menjunjung tinggi nilai-nilai moral serta mengedepankan nilai kejujuran, kebenaran dan juga keadilan.

Banyak kesimpulan peneliti lain yang membuktikan bahwa terdapat hubungan saling mempengaruhi dari variabel integritas terhadap kinerja pegawai. Awaluddin (dalam Arfah Salwa et al., 2018) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa integritas berpengaruh relevan dan positif pada kinerja pegawai. Dalam riset yang disusun oleh (Utami, 2015) menyatakan bahwa hubungan variabel integritas dan variabel kinerja terdapat pengaruh, yang mengatakan bahwa Integritas merupakan sikap patuh tanpa negosiasi terhadap kode nilai-nilai moral, dan menghindari tipuan, kepalsuan, kemanfaatan, atau sikap singkat lainnya. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Tasi dan Syamsir (Tasi & Syamsir, 2020) dan penelitian Wahyuni dan Syamsir (Wahyuni & Syamsir, 2020) juga menemukan bahwa ada pengaruh positif dari integritas terhadap kinerja pegawai. Penelitian (Hendrawan & Budiarta, 2018) menunjukan hasil bahwa integritas dan variabel lainnya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai. Riset dari Purwati & Wijaya (2019) juga membuktikan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Pt. Golden Riau Jaya Pekanbaru. Demikian juga Febrina dan Syamsir (2020), serta Rosmi dan Syamsir (2020), dalam temuan penelitian mereka di lingkungan PNS di Kota Sawahlunto dan Kabupaten Bungo mendapati bahwa integritas dan variabel lainnya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif kausatif. Penelitian deskriptif kausatif merupakan penelitian yang digunakan untuk mengkaji ikatan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya “disini akan dijelaskan dan diberi gambaran tentang variabel bebas lingkungan kerja dan integritas terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Padang. Penelitian ini mengambil populasi adalah seluruh pegawai Kejaksaan Negeri Padang. Cara mendapatkan sampel dalam penelitian ini dengan memakai formula slovin dengan cara mendapatkan sampelnya menggunakan proporsional random sampel. Penelitian ini dilaksanakan di Kejaksaan Negeri Padang yang beralamatkan di Jalan Gajah Mada No.22 Gunung Pangilun Kota Padang.

Data yang digunakan pada riset ini terdiri data primer yang berasal dari responden terhadap kuesioner yang diisi responden berdasarkan daftar pernyataan-pernyataan yang mengacu pada indikator-indikator lingkungan kerja, integritas dan kinerja pegawai serta data sekunder yang diperoleh dari kajian teori atau literasi yang ada yaitu dengan mengumpulkan data-data yang bersifat teoritis. Angket digunakan sebagai alat untuk mendapatkan data dengan suatu pengukuran skala likert. Informasi yang diperoleh dari lapangan disusun dengan menggunakan analisis regresi berganda menggunakan program aplikasi pengolahan data SPSS 20.

Hasil dan Pembahasan

Responden pada penelitian ini merupakan pegawai di Kejaksaan Negeri Padang yang merupakan aparatur sipil negara. Berdasarkan data yang didapatkan, responden pada penelitian ini berjumlah 72 orang. Kemudian juga ditemukan hasil rata-rata lingkungan kerja di Kejaksaan Negeri Padang sebesar 91,99% berada pada katagori sangat tinggi atau terkesan sangat baik. Rata-rata integritas pegawai sebesar 80,52% berada pada katagori yang tinggi atau terkesan baik. Rata-rata kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Padang sebesar 88,88% berada pada katagori sangat tinggi atau sangat baik.

Hasil pengujian analisis regresi berganda dari penelitian ini bisa dipahami sebagai berikut melalui Tabel 2:

Tabel 2. Hasil Kontribusi (R) Pengaruh Variabel X1 Terhadap Y di Kejaksan Negeri Padang

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,237 ^a	,056	,043	4,915

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Melalui Tabel 2 di atas terlihat bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,043. Hal ini menggambarkan bahwa sumbangan variabel lingkungan kerja hanya bernilai 4,3% terhadap variabel kinerja pegawai di Kejaksan Negeri Padang. selisihnya 95,7 % dipengaruhi oleh komponen lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya dapat diperhatikan tabel pengujian anova untuk melihat signifikansi dan meyakinkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui Tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3: Hasil ANOVA Pengaruh Variabel X1 Terhadap Y di Kejaksan Negeri Padang

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100,811	1	100,811	4,173	,045 ^b
	Residual	1691,064	70	24,158		
	Total	1791,875	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Dari data Tabel 3 di atas dapat dimengerti bahwa nilai signifikansi pengaruh variabel Lingkungan kerja $0,045 < 0,05$ dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,173 > 3,13$) sehingga bisa ditarik kesimpulan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kejaksan Negeri Padang. Selanjutnya, berdasarkan Tabel 4 di bawah dapat di ketahui *nilai Adjusted R Square* uji variabel integritas (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebagai berikut.

Tabel 4: Hasil Kontribusi (R) Pengaruh Variabel X2 Terhadap Y di Kejaksan Negeri Padang

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,291 ^a	,085	,071	4,841

a. Predictors: (Constant), Integritas

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,071. Hal ini menggambarkan bahwa sumbangan variabel integritas hanya bernilai 7,1% terhadap variabel kinerja pegawai di Kejaksan Negeri Padang. Selisihnya sebesar 92,9% dipengaruhi oleh komponen lain. Selanjutnya dapat diperhatikan tabel

pengujian anova untuk melihat signifikansi dan meyakinkan bahwa adanya pengaruh integritas terhadap kinerja melalui Tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5 : Hasil ANOVA Pengaruh Variabel X2 Terhadap Y di Kejaksaaan Negeri Padang

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151,437	1	151,437	6,462	,013 ^b
	Residual	1640,438	70	23,435		
	Total	1791,875	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Integritas

Dari data di atas dapat dimengerti bahwa nilai signifikansi pengaruh variabel integritas $0,013 < 0,05$ dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,462 > 3,13$) sehingga bisa ditarik kesimpulan adanya pengaruh signifikan integritas terhadap kinerja pegawai di Kejaksaaan Negeri Padang.

Selanjutnya berdasarkan Tabel 6 di bawah dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* uji pengujian variabel integritas (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Kontribusi (R) Pengaruh Variabel X1 dan X2 Terhadap Y di Kejaksaaan Negeri Padang

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,336 ^a	,113	,087	4,800

a. Predictors: (Constant), Integritas, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Melalui Tabel 6 di atas dapat dilihat perolehan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,087. Hal ini menggambarkan bahwa sumbangan variabel lingkungan kerja dan integritas hanya bernilai 8,7% terhadap kinerja pegawai di Kejaksaaan Negeri Padang. Selisihnya 91,3% dipengaruhi oleh komponen lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya dapat diperhatikan tabel pengujian anova untuk melihat signifikansi dan meyakinkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja dan integritas terhadap kinerja melalui Tabel 7 di bawah ini:

Tabel 7. Hasil ANOVA Pengaruh Variabel X1 dan X2 Terhadap Y di Kejaksaaan Negeri Padang

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	201,996	2	100,998	4,383	,016 ^b
	Residual	1589,879	69	23,042		
	Total	1791,875	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Integritas, Lingkungan Kerja

Dari data di atas dapat dimengerti bahwa nilai signifikansi pengaruh variabel lingkungan kerja dan integritas terhadap kinerja adalah $0,016 < 0,05$ dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,383 > 3,13$) sehingga bisa ditarik kesimpulan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja dan integritas terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Padang. Berdasarkan pengujian data melalui analisis regresi secara satu persatu (parsial) atau dengan cara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dan integritas terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Padang dengan diperolehnya angka signifikansi bernilai $0,016 < 0,05$ yang bermakna bahwa diterimanya sebuah hipotesis.

Setelah dilakukan penelitian terhadap variabel-variabel tersebut di atas, maka dapat diuraikan pembahasan mengenai hal tersebut. Sebagaimana data yang diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai pengaruh sebesar 4,3% terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Padang dan signifikansinya yang $< 0,05$. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja ini mengartikan bahwa lingkungan kerja di Kejaksaan Negeri Padang tersebut tidak terlalu besar pengaruhnya terhadap kinerja namun dapat dilakukan penelitian terhadap variabel ini karena memiliki hubungan yang signifikan. Bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitasnya dalam bertugas kondisi lingkungan kerja merupakan sebuah hal yang esensial. Adanya lingkungan tempat kerja yang efektif atau dengan terciptanya kondisi tempat bertugas yang dapat menimbulkan dorongan bagi pegawai untuk beraktivitas, sehingga hal ini bisa memberikan dampak untuk antusiasme kerja pegawai.

Lingkungan kerja adalah bagian yang sangat penting bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitasnya dalam bekerja. Dengan diperhatikannya lingkungan kerja yang baik atau dengan terciptanya kondisi kerja yang dapat memberikan dorongan bagi pegawai untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Saydam (dalam Rahmawanti et al., 2014) menyampaikan bahwa segala sarana dan prasarana yang dapat menunjang pekerjaan yang berada di dekat karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya dapat didefinisikan sebagai lingkungan kerja yang akan dapat mempengaruhi kinerja.

Kemudian dari pada itu, juga diperoleh hasil analisis regresi nilai adjusted R square integritas terhadap kinerja sebesar 7,1% dengan signifikansinya lebih kecil dari $< 0,05$ yang mengartikan bahwa integritas berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Padang dan memiliki hubungan yang signifikan namun hanya memberi pengaruh yang terbilang kecil dalam penelitian ini. Seperti yang diketahui integritas ialah keserasian antara hati, lisan, dan perbuatan, kemudian integritas juga diartikan seperti kemampuan yang berpegang teguh terhadap nilai-nilai moral, serta terhindar dari tipu daya, kepalsuan dan kedangkalan yang rumit dengan tidak mengubahnya, serta kesulitan namun nilai tersebut tetap dipegang teguh (Syamsir, 2014). Dengan itu integritas merupakan kepatuhan tanpa kompromi untuk kode nilai-nilai moral, dan menghindari penipuan, kemanfaatan, kepalsuan, atau kedangkalan apapun. Untuk dapat menghasilkan kinerja baik di tempat kerja, seseorang harus memiliki integritas dalam dirinya melalui sikap bersifat jujur, berani, berdaya juang, membangun hubungan baik, pandai mengorganisasikan diri sendiri, teratur, dan terencana dengan baik. Wujud kepemilikan integritas diri itu muncul dalam bentuk kinerja atau hasil kerja baik.

Penelitian ini selaras dan mendukung penelitian yang telah dilakukan dan dibuktikan lebih awal oleh Daniel Surjosuseno (Surjosuseno, 2015) tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi UD Pabrik Plastik yang memperoleh hasil sebagaimana dinyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil riset yang dikembangkan oleh Yudiningsih et al., (2016) tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai membuktikan bahwa ada pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kemudian Arifah Salwa (Arifah Salwa et al., 2018) penelitiannya tentang pengaruh komitmen, integritas, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai sertadampaknya pada kinerja komisi independen pemilihan Aceh menunjukkan integritas dan variabel lainnya dalam penelitian ini ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian riset yang telah dilakukan oleh Ulfa Indri Utami (Utami, 2015) tentang pengaruh integritas, obyektivitas, kerahasiaan, kompetensi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pada inspektorat provinsi Riau juga memperlihatkan hasil bahwa integritas berpengaruh sehingga dapat meningkatkan kinerja. Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Dita Febrina dan Syamsir (2020) Riri Tasi dan Syamsir (2020), Rosmi dan Syamsir, dan Rahma Sri Wahyuni dan Syamsir (2020) yang kesemuanya juga menunjukkan bahwa ada pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai pada beberapa instansi pemerintahan Sawahlunto, Sijunjung, Bungo, dan Jambi.

Penutup

Berdasarkan pembahasan dan pengolahan data yang sudah dikerjakan terkait pengaruh lingkungan kerja (X1), dan integritas (X2) terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Padang melalui analisis statistik dari kusioner yang disebarakan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara parsial dapat dipahami dari perolehan bahwa sumbangan variabel independen X1 terhadap variabel dependen bernilai 4,3% dengan selisihnya 95,7% dipengaruhi oleh komponen atau variabel lain dan angka signifikasnsi secara parsial pengaruh lingkungan kerja $0,045 < 0,05$ dengan Fhitung $> F$ tabel sehingga bisa ditarik kesimpulan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Padang.
2. Secara parsial dapat dipahami bahwa sumbangan variabel independen X2 terhadap variabel dependen bernialai 7,1% dengan selisihnya 92,9% yang dipengaruhi oleh komponen lain dan angka signifikansi secara parsial pengaruh integritas adalah $0,013 < 0,05$ dengan Fhitung $> F$ tabel sehingga bisa ditarik kesimpulan adanya pengaruh signifikan integritas terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Padang.
3. Nilai Adjusted R Square variabel Lingkungan kerja (X1) dan Integritas (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) di Kejaksaan Negeri Padang adalah 0,087; hal ini menggambarkan bahwa sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen bernilai 8,7% dengan selisishnya 91,3% dipengaruhi oleh komponen (variabel) lain dan angka signifikansinya adalah $0,016 < 0,05$ dengan Fhitung $> F$ tabel sehingga bisa ditarik kesimpulan adanya pengaruh signifikan variabel

lingkungan kerja dan integritas terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Padang.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Almustofa. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta). *Jurnal Analisis Dan Kebijakan Publik*.
- Arfah Salwa, Away, Y., & Tabrani, M. (2018). Pengaruh Komitmen, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 58–67.
- Edy, S. (2011). *Budaya Organisasi Edisi Pertama* (Pertama). Kencana.
- 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>
- Hendrawan, P. R., & Budiarta, I. K. (2018). Pengaruh Integritas, Independensi, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Kinerja Auditor Inspektorat Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi*, 24, 1359. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v24.i02.p20>
- Hidayat, Z., & Taufik, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 79–97. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1702>
- Kemenkumham, RI. (2004). *Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004 tentang Kejaksaan Republik Indonesia*.
- Kemenkumham RI. (2014). *Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*.
- Mamangkey, T. J., Tumbel, A., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 737–747.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (kedua). Afabeta. <https://doi.org/10.22146/jkap.7520>
- Millah, M. (2020). *Penagruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madura Guano Industri*. 26, 225–256.
- Norianggono, Y. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra Di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 8(2), 80670.

- Purwati, A. A., & Wijaya, I. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Golden Riau Jaya Pekanbaru*. 16(2), 132–141.
- Putra, I. B. K. S. D., & Rahyuda, A. G. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(9), 245785.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*. 2(3), 420–425.
- Rani, F. K. G., Lambey, L., & Pinatik, S. (2018). *Pengaruh Integritas, Kompensasi, dan Profesionalisme Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Manado*. 13(3), 41–51.
- 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://testmagzine.biz/index.php/testmagzine/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>
- Sangki, R., Sendow, G., & Kojo, C. (2014). Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Grapari Telkomsel Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3), 539–549.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9, 10.
- Sugiyarti, G. (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang)*. 2(1), 73–80.
- Surjosuseno, D. (2015). *Pengatuh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik ADA Plastik*. 3(2), 1–5.
- Suwondo, D. I., & Susanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 41–59. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>
- Syamsir. (2014). Mewujudkan Pelayanan Publik yang Berintegritas melalui Pembinaan Motivasi Pelayanan Publik. *Proceding Seminar Nasional Jurusan*

Ilmu Administrasi Negara, 1–15.

- Syamsir & Embi, M. A. (2020). Integrity Development Trough PSM For Corruption Prevention Among Public Servant. *International Journal Of Psychosocial Rehabilitation*, 24(08).
- 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 <https://repository.unp.ac.id/id/eprint/27258>
- Utami, U. I. (2015). Pengaruh integritas, obyektifitas, kerahasiaan, kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja auditor di inspektorat prov Riau. *Journal of Research in Business and Management*, Vol.2 No.2(Jom.FEKON).
- Wahyuni, R. S., & Syamsir. (2020). The Influence Of Integrity And Human Resource Management Towards Employee Performance. *International Journal Of Research And Analitical Reviews*, 7(1). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1760>
- Yudiningsih, N. M. D., YUDIAATMAJA, F., & Yulianthini, N. N. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 4(1).
- Yulianti, & Wuryanti. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku Dan Kepercayaan Terhadap Pimpinan Dalam Peningkatan Kinerja SDM*. 282–300.