

Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang

Nadya Meidisyah Yolanda¹, Syamsir Syamsir²

^{1,2}Universitas Negeri Padang

Email: nmeidisyah24@gmail.com, syamsirsaili@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh integritas, yang terdiri dari kejujuran, komitmen, dan konsistensi, terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) lembaga pemerintah daerah di Kota Padang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Populasi penelitian ini adalah 1982 orang yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil di 20 lembaga pemerintah daerah di Kota Padang, dan sampel penelitian ini berjumlah 299 responden yang ditentukan berdasarkan rumus James E Bartlet dengan tingkat signifikan 0,01%. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Proportional Random Sampling. Instrumen penelitian ini adalah kuesioner menggunakan pengukuran skala likert. Analisis penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua sub variabel integritas (terdiri dari kejujuran, komitmen, dan konsistensi) berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS lembaga pemerintah daerah di Kota Padang.

Keywords: *Integritas, Kejujuran, Komitmen, Konsisten, Kinerja*

Abstract

This study aimed to find out the effect of integrity, consisted of honesty, commitment, and consistency, on the performance of Civil Servants (PNS) of local government institution in the City of Padang. This research used associative quantitative methods. The population of this study was 1982 people consisted of Civil Servants in 20 local government institution in the City of Padang, and the sample of this study amounted to 299 respondents determined based on the James E Bartlet formula with a significant level of 0.01%. The sampling of this research used Proportional Random Sampling technique. This research instrument was questionnaire using a Likert scale measurement. The analysis of this study used multiple linear regression test. The results of this study indicated that all of sub variables of integrity (consisted of honesty, commitment, and consistency) significantly influenced on the performance of civil servants of local government institution in the City of Padang.

Keywords: *Commitment, Consistency, Integrity, Honesty, Performance*



Received: January 10, 2020

Revised: January 20, 2020

Available Online: January 21, 2020

Pendahuluan

Pegawai Negeri Sipil merupakan suatu aspek abdi masyarakat yang berguna untuk menjalankan pemerintahan dan melaksanakan pembangunan untuk mencapai tujuan secara nasional. Seorang PNS mengabdikan dirinya ke Negara berada dalam lingkup yang lebih kecil dan spesifik lagi yaitu pada sebuah Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

PNS diminta untuk mempunyai kualitas integritas yang baik. Integritas pada PNS yaitu prinsip sikap dan perilaku PNS yang didasarkan pada aspek jujur, berani, bijaksana dan bertanggung jawab demi membangun kepercayaan guna memberikan dasar bagi pengambilan keputusan yang andal (Pratama & Supriyadi, 2014). Integritas yaitu keahlian untuk berbuat sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi (Peraturan Pemerintah No 46, 2011).

Pasal 23 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara diterangkan mengenai kewajiban dari seorang ASN ialah setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia dan pemerintah yang sah, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa, dan mampu menyampaikan rahasia jabatan sesuai dengan ketetapan perundang-undangan dan bersedia ditempatkan di seluruh wilayah NKRI (Undang-undang Republik Indonesia No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, 2014).

Peraturan Gubernur Sumbar No 41 Tahun 2016 diterapkan untuk menyediakan kerangka acuan bagi pejabat atau pegawai pada unit kerja/instansi/SKPD di lingkungan pemerintah daerah untuk mengenal, mencegah, dan mengatasi benturan kepentingan, menciptakan budaya kerja yang mampu mengenali, mencegah, dan mengatasi benturan kepentingan secara terbuka dan tepat tanpa mengurangi kinerja terkait serta meningkatkan pelayanan public dan mencegah terjadinya kerugian Negara agar dapat meningkatkan integritas dan dapat menciptakan pelaksanaan pemerintahan yang lebih bersih dan berwibawa.

Selanjutnya, sekretariat daerah memiliki tanggung jawab yang besar agar dapat mewujudkan sikap yang jujur, bertanggung jawab, adil, dan memiliki pendirian yang kuat (Peraturan Walikota Padang No 63, 2016). Lebih lanjut, mengenai Pedoman Manajemen Kinerja Pegawai bahwa manajemen kinerja pegawai menempatkan pegawai negeri sipil sebagai asset pemerintah daerah yang perlu dikelola dengan tepat untuk mencapai kinerja sebuah organisasi. Manajemen yang merupakan subsistem dalam manajemen sumber daya manusia dibangun sebagai landasan dalam pengembangan pegawai negeri sipil maupun pengembangan organisasi secara utuh, serta menjadi dasar dalam pemberian kompensasi seperti tambahan penghasilan bagi pegawai, sehingga dapat memicu keinginan untuk menjadi lebih baik (Peraturan Walikota No 61 Tahun 2016 Tentang Pedoman Manajemen Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah, 2016).

Namun, pada kenyataan di lapangan berdasarkan observasi penulis pada tanggal 25 Juli 2018, penulis melihat bahwa banyak pegawai negeri sipil yang kebanyakan dari mereka tidak lagi menjadi abdi masyarakat dan abdi negara yang berintegritas kepada negaranya, tetapi lebih focus dengan upaya untuk memperkaya diri sendiri. Hal ini dikarenakan oleh beberapa factor, seperti kurangnya tanggung jawab pegawai yang berkaitan dengan penegakkan nilai etika, pegawai. Sementara itu, kecakapan profesional berupa kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan secara efisien juga dapat menyebabkan tidak terwujudnya integritas dalam diri seorang pegawai. Sama halnya pada saat seleksi penerimaan CPNS tahun 2018 lalu, banyak beredar dokumen terkait nama pelamar cpns yang lulus verifikasi instansi Provinsi Sumbar per tanggal 15 oktober 2018 di media social seperti Instagram dan Whatsapp. Padahal, pihak ombudsman sendiri telah menunjuk tim khusus untuk pengawasan penerimaan CPNS dan memetakan potensi mal administrasi ataupun permasalahan lain yang

mungkin saja muncul pada saat rekrutmen CPNS tersebut berlangsung. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat masalah pada integritas petugas dan system pengamanan serta cara kerja panitia pada badan kepegawaian daerah (Yusnita, 2016).

Selanjutnya, pada awal bulan desember tahun 2018 kasus Korupsi yang masuk ke pengadilan Tipikor padang sebanyak 35 perkara dengan 39 terdakwa. Jika dibandingkan dengan tahun 2017 lalu, perkara korupsi yang tercatat di kota padang sebanyak 45 perkara dengan 45 terdakwa. Maka, potensi jumlah perkara selama 2018 ini masih mungkin terjadi mengingat biasanya pendaftaran perkara banyak dilakukan menjelang tutup buku (Yusnita, 2016).

Disisi lain juga terlihat kurangnya penerapan terhadap ilmu agama dan moral yang kuat di dalam diri seorang pegawai. Di lain sisi, juga terdapat beberapa ASN tidak cocok dengan konteks pendidikan dan keahlian kerja di bidangnya dan dalam hal ini juga terdapat ASN yang tidak mandiri dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Selain itu, juga terlihat bahwa beberapa orang dari ASN yang memiliki gaya hidup Konsumtif atau kekota-kotaan. Di lain sisi, penulis juga melihat bahwa banyak masyarakat yang masih memiliki nilai-nilai Kondusif. Seperti, seseorang dihargai atas dasar kekayaannya.

Sementara itu, kenyataan di Dinas Pasar Kota Padang masih terkesan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya tercapai. Hal ini terlihat dari beberapa fenomena seperti kuantitas dan kualitas pegawai masih rendah, kurangnya pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam bekerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan pimpinan, kerjasama antara rekan kerja masih kurang, fasilitas penunjang kerja masih kurang, dan pengawasan dan evaluasi dari atasan terhadap bawahan belum terlaksana secara optimal (Yusnita, 2016).

Berdasarkan informasi yang di beritakan teridentifikasi bahwa kinerja pemerintah provinsi sumatera barat semakin melorot. Hal ini di buktikan dengan peringkat KPPD Sumbar nomor 9 di tingkat nasional dan di tingkat wilayah Sumatera peringkat 2 dengan nilai 2,3447 pada tahun 2010. Sedangkan tahun 2011 peringkat KPPD Sumbar nomor 25 di tingkat nasional dan ditingkat wilayah Sumatera peringkat 8 dengan nilai 2,0436. Lalu, pada tahun 2012 peringkat KPPD Sumbar mengalami peningkatan ke nomor 10 di tingkat nasional dan di tingkat wilayah Sumatera peringkat 2 dengan nilai 2,4162. Sedangkan pada tahun 2013 peringkat KPPD Sumbar melorot ke posisi 20 di tingkat nasional dan di tingkat wilayah Sumatera peringkat 8 dengan nilai 2,2352. Fenomena diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai hingga saat ini masih berjalan belum seperti yang diharapkan (Yusnita, 2016).

Sementara itu di Disdukcapil Kota Padang menunjukkan bahwa masih banyak PNS yang bermasalah dalam bekerja. Bentuk dari masalah tersebut diantaranya adalah penggunaan komputer kerja untuk mengunduh atau menonton film atau video yang tidak berkaitan dengan pekerjaan dalam jam kerja. Dalam hal penyusunan dokumen, juga terdapat PNS yang bekerja kurang rapi dan kurang teliti, sehingga banyak ditemukan kesalahan dalam penulisan, dan pelaporan halaman tidak terhubung dengan halaman lainnya dan banyak kesalahan-kesalahan lain. Hal ini menunjukkan bahwa di kota padang sendiri masih banyak PNS yang memiliki kinerja yang masih belum sesuai dengan yang di harapkan (Yusnita, 2016).

Selanjutnya, dari hasil penelitian yang peneliti temukan integritas berpengaruh terhadap kinerja baik itu pegawai maupun organisasi ataupun karyawan dalam perusahaan seperti hasil penelitian dengan judul Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Karyawan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan dengan hasil penelitian yakni terdapat pengaruh signifikan antara integritas karyawan terhadap kinerja karyawan sekretariat daerah kabupaten pesisir selatan (Yusnaena, 2013). Sama halnya hasil penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Integritas Terhadap Kinerja Anggota Polisi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervenning Studi Pada Ditreskrimun Polda Jateng dengan hasil bahwa

integritas berpengaruh terhadap anggota kepolisian dalam meningkatkan kinerja anggota Polri (Sukmana & Indarto, 2018). Selain itu, hasil penelitian dengan judul Pengaruh Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan, Kompetensi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Tengah dengan hasil yakni integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada kantor BPKP Provinsi Sulteng (Baisary, 2013). Sementara itu, penelitian yang berjudul Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Inspektorat Sebagai Internal Auditor dengan hasil bahwa integritas tidak berpengaruh terhadap kinerja inspektorat sebagai internal auditor. Berdasarkan hasil penelitian diatas masih diperoleh hasil penelitian yang berbeda hasil penelitian (Sari, 2016).

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka peneliti ingin menguji apakah terdapat Pengaruh Integritas Pegawai Terhadap Kinerja PNS. Maka dapat diuraikan rumusan masalah seperti Apakah terdapat pengaruh Kejujuran, Komitmen dan Konsisten secara bersama-sama bagi Perangkat Daerah Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang? Apakah terdapat pengaruh Kejujuran terhadap Kinerja (PNS)? Apakah terdapat pengaruh Komitmen terhadap Kinerja (PNS)? Apakah terdapat pengaruh Konsisten terhadap Kinerja (PNS)?

Penelitian ini merupakan penelitian payung dari penelitian bapak Drs. Syamsir, M.Si, Ph.D dengan judul Model Pembinaan Integritas Pegawai di kalangan PNS pada Instansi Pemerintahan di Kota Padang. Penelitian tersebut telah dilaksanakan pada tahun 2019

Integritas Apratur Sipil Negara, Kinerja

Welch mengatakan bahwa integritas adalah sebuah kata yang kabur (tidak jelas). Seseorang yang mempunyai integritas hanya akan mengungkapkan kejujuran, dan orang-orang itu selalu memegang kata-kata mereka (Orchidia, 2014). Mereka dapat bertanggung jawab atas apa yang mereka lakukan dan mengakui kesalahan mereka lalu mengoreksinya. Integritas didefinisikan Rogers sebuah situasi yang berlangsung saat individu bisa menyetujui dan bertanggung jawab terhadap perasaan, niat, komitmen dan perilaku (Masitah, 2012).

Andreas Harefa dalam bukunya yang berjudul “Manusia Pembelajar.” menjelaskan sebuah definisi integritas yaitu “*maining social, athical, and organizational norm, firmly adhring to code of conduct anda atichal principle*”). Oleh sebab itu, terdapat beberapa tindakan yang dapat dilihat dari integritas. Tindakan tersebut ialah menunjukkan kejujuran (*demonstrate honesty*), memenuhi komitmen (*keeping commitment*), dan berperilaku secara konsisten (*behave consistently*). Maka dalam hal ini konsep inilah yang digunakan pada penelitian ini (Sukarna, 2018).

Selanjutnya, Aparatur Negara yaitu alat keutuhan negara yang mencakup aspek kelembagaan, ketatalaksanaan dan kepegawaian, yang mempunyai tanggung jawab menjalankan roda pemerintahan sehari-hari (Talikuran et al., 2014). Sama halnya pada UU No 5 Tahun 2014 Pasal 1 Ayat 3 PNS adalah warga negara indonesia yang memenuhi kriteria tertentu, lalu diangkat sebagai PNS secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan (Undang-undang Republik Indonesia No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, 2014).

Menurut Minner kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan mampu bertugas dan bersikap sesuai pada aturan tugas yang telah ditetapkan. Setiap impian tentang bagaimana seseorang harus bersikap dalam menjalankan tugas bermakna menunjukkan sebuah peran pada organisasi (Astuti, 2013). Di lain sisi Sutrisno mengatakan bahwa perilaku seseorang akan mempengaruhi sikapnya untuk menjalankan kehidupan dan kegiatan dalam organisasi bisnis ataupun public, sehingga apabila seorang pegawai mempunyai integritas yang baik sehingga akan mempengaruhi kinerja seorang pegawai itu menjadi baik (Astuti, 2013).

Pengaruh Integritas Pegawai Terhadap Kinerja PNS

Menurut Mulyadi integritas ialah bobot yang didasarkan pada keyakinan publik dan menjadi patokan dalam mengevaluasi seluruh keputusan yang diambil. Integritas mewajibkan seseorang untuk berlaku jujur dan terbuka (Sukmana & Indarto, 2018). Sedangkan Sunarto mengatakan bahwa integritas mengizinkan kesalahan yang tidak disengaja dan perbedaan pendapat yang jujur, namun tidak mampu menerima kebohongan prinsip arens juga mengatakan integritas adalah seseorang yang beraksi atas keinginan hatinya, dalam situasi dan kondisi apapun (Astuti, 2013). Dalam hal ini, integritas merupakan kondisi yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang maksimum. Artinya, jika suatu integritas dapat dilaksanakan secara utuh, lengkap, dan tak terputus, maka tentu hal tersebut akan memiliki dampak workability yang maksimum. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa Integritas merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan bagi seluruh Aparatur Sipil Negara Terutama dalam hal pelayanan rakyat. Dengan integritas yang tinggi maka para Aparatur Sipil Negara dapat meningkatkan kinerja. Dengan kata lain, ketiadaan integritas pada diri seorang aparatur sipil negara akan memicu kepada penurunan kinerja.

Integritas adalah keselarasan antara apa yang diucapkan dan apa yang dilakukan oleh seseorang. Tindakannya sesuai dengan tuntutan moral dan prinsip-prinsip etika serta sesuai dengan aturan hukum dan tidak menzalimi kepentingan umum. Integritas merujuk pada sifat layak dipercaya dalam diri seorang manusia yang di dalamnya terdapat kualitas-kualitas individu seperti karakter jujur, amanah, tanggung jawab, kedewasaan, sopan, kemauan bersikap baik dan sebagainya. Dari berbagai pengertian integritas seperti yang dikemukakan di atas dapat pula dipahami bahwa integritas merupakan salah satu solusi untuk mereduksi perilaku korupsi yang selama ini semakin marak dan menggejala di kalangan birokrasi atau PNS di Indonesia (Syamsir, 2014)

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Populasi penelitian ini berjumlah 1982 orang yang terdiri dari PNS pada 20 OPD di Kota Padang, dan sampel dari penelitian ini berjumlah 299 responden yang ditentukan berdasarkan rumus James E Bartlet dengan taraf signifikan 0,01%. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik Proportional Random Sampling. Instrumen penelitian ini berbentuk kusioner dengan menggunakan pengukuran skala likert. Analisis penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda berdasarkan olahan data menggunakan program SPSS versi 23.0

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya di pendahuluan sebanyak 4 rumusan masalah ialah Apakah terdapat pengaruh Kejujuran, Komitmen dan Konsisten secara bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang? Apakah terdapat Pengaruh Kejujuran terhadap Kinerja PNS di Lingkungan OPD? Apakah terdapat pengaruh Komitmen terhadap Kinerja PNS di OPD? Apakah terdapat pengaruh Konsisten terhadap Kinerja PNS di Lingkungan OPD? Maka berdasarkan hasil pengumpulan data dari PNS di Lingkungan OPD Dinas Kota Padang dapat dilihat hasil uji analisis linear berganda pada penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 1. Pengaruh Variabel Integritas (Kejujuran, Komitmen dan Konsisten) secara simultan terhadap Kinerja PNS

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .652 ^a | .425 | .419 | .23930 | 1.468 |

- a. Predictors: (Constant), Rata-rata3, Rata-rata2, Rata-rata1
b. Dependent Variable: RTARTA1

Tabel 2. Pengaruh Variabel Integritas (Kejujuran, Komitmen dan Konsisten) secara simultan terhadap Kinerja PNS

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 12.472 | 3 | 4.157 | 72.601 | .000 ^b |
| Residual | 16.893 | 295 | .057 | | |
| Total | 29.365 | 298 | | | |

- a. Dependent Variable: RTARTA1
b. Predictors: (Constant), Rata-rata3, Rata-rata2, Rata-rata1

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai Adjusted R Square sebanyak 0,419 artinya besarnya pengaruh variabel integritas terhadap kinerja PNS di lingkungan OPD sejumlah 41,9%. Sisanya sebanyak 58,1% disebabkan faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Sementara itu dilihat dari hasil uji Anova Pada Tabel 2 diatas menunjukkan angka signifikan pengaruh yaitu angka 0.000^b yang artinya bahwa hasil dari uji regresi dapat dipercaya hingga 100% kebenarannya.

Tabel 3. Pengaruh Variabel Integritas (Kejujuran, Komitmen dan Konsisten) secara parsial terhadap Kinerja PNS

| Sub Variabel | R | R Square | Adjust R Square | Sig. |
|--------------|--------------------|----------|-----------------|--------------------|
| Kejujuran | 0.556 ^a | 0.309 | 0.306 | 0.000 ^b |
| Komitmen | 0.598 ^a | 0.358 | 0.356 | 0.000 ^b |
| Konsisten | 0.605 ^a | 0.366 | 0.363 | 0.000 ^b |

Berdasarkan hasil uji regresi ketiga sub variabel integritas diperoleh nilai Adjusted R Square untuk sub variabel kejujuran sebanyak 0,306 dimana dapat dikatakan bahwa pengaruh integritas terhadap kinerja PNS di Lingkungan OPD yaitu sebanyak 30,6 %. Hal ini membuktikan bahwa sisanya sebanyak 69,74 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Selanjutnya untuk variabel komitmen diperoleh skor Adjusted R Square sebanyak 0,356 dimana dapat dikatakan bahwa pengaruh integritas terhadap kinerja PNS di Lingkungan OPD yaitu sejumlah 35,6 %. Hal ini membuktikan bahwa sisanya sebanyak 64,4 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Selanjutnya untuk variabel konsisten diperoleh skor Adjusted R Square sebanyak 0,363 dimana dapat dikatakan bahwa pengaruh integritas terhadap kinerja PNS di Lingkungan OPD

yaitu sebesar 36,3 %. Hal ini membuktikan bahwa sisanya sebanyak 63,7 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Sementara itu di lihat dari hasil uji Anova pada hasil signifikansi yaitu menunjukkan angka 0,000 b hal ini membuktikan bahwa hasil uji regresi ini dapat dipercaya hingga 100 % kebenarannya.

Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh integritas terhadap kinerja PNS di Lingkungan OPD Dinas Kota Padang peristiwa ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja PNS di Lingkungan OPD. Hal ini baik di lihat secara simultan maupun secara parsial dari ketiga variabel integritas yaitu kejujuran, komitmen dan konsisten. Dari hasil pengolahan pengaruh kejujuran, komitmen dan konsisten terhadap Kinerja PNS di Lingkungan OPD Dinas Kota Padang menunjukkan hasil signifikansi sejumlah 0,000 dan nilai Adjust R Square sebanyak 0,419 maka dengan begitu dapat dikatakan bahwa besar kontribusinya adalah 41,9 % dan nilai R sebesar 0,652 yang berarti kekuatan dari variabel integritas terhadap kinerja PNS di lingkungan OPD Dinas di Kota Padang sebesar 65,2%. Maka dalam hal ini dapat di ambil kesimpulan bahwa baik secara parsial ataupun secara simultan integritas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS di lingkungan OPD Dinas Kota Padang.

Sementara itu berdasarkan hasil uji secara parsial pengaruh sub variabel kejujuran (X1) dan komitmen (X2) dan konsisten (X3) terhadap kinerja PNS di lingkungan OPD Dinas Kota Padang menghasilkan angka signifikansi masing-masing sejumlah 0,000 dan nilai Adjust R Square untuk kejujuran sebanyak 0,306 (30,6 %) dan untuk komitmen sebanyak 0,356 (35,6 %) dan konsisten sebanyak 0,363 (36,3%). Maka dapat dikatakan bahwa kontribusi kejujuran terhadap kinerja PNS di lingkungan OPD Dinas Kota Padang sebesar 30,9 %, komitmen sebesar 35,8 % dan konsisten sebesar 36,6%.

Kesimpulan

Bersumber dari hasil penelitian ini bisa dimengerti bahwa baik secara parsial ataupun simultan integritas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan OPD dengan nilai signifikansi semua variabel lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil penelitian ini dapat memperkuat dan membuktikan konsep dan penemuan penelitian yang ada, seperti yang dikemukakan oleh Mulyadi dkk dalam (Sukmana & Indarto, 2018) mengemukakan bahwa integritas adalah bobot yang melandasi keyakinan publik pada anggota untuk mengevaluasi seluruh keputusan yang akan diambil. Integritas mewajibkan setiap anggota agar berlaku jujur dan terbuka. Sama halnya menurut Sunarto (Yendrawati & N. R. Narastuti, 2014) mengemukakan bahwa integritas bisa mengizinkan kesalahan tidak disengaja ataupun perbedaan pendapat yang jujur. Selanjutnya Arens mengemukakan bahwa integritas yaitu setiap orang akan bersikap sama dengan keinginan hatinya pada situasi apapun dimana integritas ialah kondisi yang diperlukan dalam mencapai kinerja yang maksimal (Orchidia, 2014). Dengan begitu, ketiadaan integritas pada diri seseorang akan dapat memicu kepada penurunan kinerja. Hasil penelitian ini mampu memperkuat teori yang disampaikan oleh Simon yang menunjukkan bahwa integritas dapat mengantarkan kepada terwujudnya kinerja yang baik yang disertai dengan bagian-bagian dari karakter lainnya yang mampu mendorong agar mencapai hasil yang baik disertai dengan cara yang baik (Sujiyanto, 2017).

Disamping itu, hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yusnaena, 2013) , (Sukmana & Indarto, 2018), (Ii & Dzikir, 1999), (Baisary, 2013), (Sujiyanto, 2017), (Yendrawati & N. R. Narastuti, 2014). Sementara itu hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sari, 2016) yang membuktikan bahwa integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Daftar Pustaka

- Astuti, Y. D. (2013). *Hubungan Budaya Organisasi Dengan Karyawan Di PT. PLN (Persero) Area Malang*. 14.
- Baisary, R. P. (2013). Pengaruh Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan, Kompetensi, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (Bpkp) Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 1(1), 124–135.
- Masitah. (2012). Uji Validitas Konstruk Pada Alat Ukur Integritas dengan Metode Confirmatory Factor Analysis. *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia*, 1(3), 142–174.
- Orchidia, I. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Integritas, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Pemerintah. *Jurnal Akuntansi*, 2(3).
- Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2011
- Peraturan Walikota No 61 Tahun 2016 Tentang Pedoman Manajemen Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Tahun 2016
- Pratama, A. H., & Supriyadi. (2014). Kepribadian Pegawai Negeri Sipil yang Berintegritas Berdasarkan Teori Eysenck. *Jurnal Psikologi Udayana*, 1(3), 462–475.
- Sari, B. M. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja inspektorat sebagai internal auditor (studi kasus pada inspektorat kabupaten/kota se luwu raya). *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanudi Makasar*.
- Sujiyanto. (2017). Pengaruh Integritas Dan Loyalitas Pegawai. *Jimmu*, II(2).
- Sukarna. (2018). Integritas Seorang Pendidik. *Jurnal Teologi Gracia Deo*, 1(1), 14–22. <http://e-journal.sttbaptisjkt.ac.id/index.php/graciadeo/article/view/18>
- Sukmana, D. T., & Indarto, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Integritas Terhadap Kinerja Anggota Polisi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 128. <https://doi.org/10.26623/jreb.v11i2.1081>
- Syamsir. (2014). *Mewujudkan Pelayanan Publik Yang Berintegritas Melalui Pembinaan Motivasi Pelayanan Publik*.
- Talikuran, K., Kawangkoan, K., Lumolos, J., & Sambiran, S. (2014). *Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik Di Kelurahan Talikuran Kecamatan Kawangkoan Utara Oleh*.
- Undang-undang Republik Indonesia No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara tahun 2014
- Peraturan Walikota Padang No 63, Pub. L. No. 63 (2016).
- Yendrawati, R., & N. R. Narastuti. (2014). Pengaruh Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah. *Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, 15(1), 28–35. <https://doi.org/10.1016/j.surfcoat.2012.10.018>
- Yusnita, W. (2016). *Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang*. 2, 797–807.