

**PENGARUH INTEGRITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KOTA SUNGAI PENUH DAN MANAJEMEN
SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

Putri Anisa¹, M. Dhany Alsunah², Iky Sistranafya³

STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH

putrianisapendis@gmail.com

mdhanyalsunah@gmail.com

ikysistranafya@gmail.com

ABSTRAC

This study aims to determine the effect of integrity and Human Resource Management on performance, either directly or indirectly at the Ministry of Religion of Sungai Penuh City. This research uses quantitative methods, with exogenous variables namely integrity variables (X1), human resource management intervening variables (X2), and endogenous variables namely Performance (Y). The population of this study is all 56 State Civil Apparatuses (ASN) at the Ministry of Religion of Sungai Penuh City. The data analysis technique used is path analysis and is divided into 2 paths, namely sub structure 1 and sub structure 2. Data collected through questionnaires, research findings shows that: 1) There is a significant direct effect of integrity on human resource management, where the contribution value obtained is 0.086 or 8.6% with a significance of 0.000. 2) There is a significant direct effect of integrity on performance, where the contribution value obtained is 0.462 or 46.2% with a significance of 0.000. 3) There is a significant direct influence of human resource management on performance, where the contribution value obtained is 0.051 or 5.1% with a significance of 0.000. 4) There is an indirect effect of integrity on performance through human resource management significantly, where the contribution value obtained is 0.045 or 4.5%

Keywords: Integrity, Human Resource Management, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh integritas dan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung di Kementerian Agama Kota Sungai Penuh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan variabel eksogen yaitu variabel integritas (X1), variabel intervening manajemen sumber daya manusia (X2), dan variabel endogen yaitu Kinerja (Y). Populasi penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada pada Kementerian Agama Kota Sungai Penuh sebanyak 40. Teknik analisis data yang digunakan adalah path analysis dan dibagi menjadi 2 jalur yaitu sub struktur 1 dan Sub Struktur 2. Data dikumpulkan melalui angket, Temuan penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh langsung integritas terhadap manajemen sumber daya manusia secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,086 atau 8,6% dengan signifikansi 0,000. 2) Terdapat pengaruh langsung integritas terhadap Kinerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,462 atau 46,2% dengan signifikansi

0,000. 3) Terdapat pengaruh langsung manajemen sumber daya manusia terhadap Kinerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,051 atau 5.1% dengan signifikansi 0,000. 4) Terdapat pengaruh tidak langsung integritas terhadap Kinerja melalui manajemen sumber daya manusia secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0.045 atau 4,5 %

Kata Kunci : Integritas, Manajemen Sumber Daya manusia, Kinerja

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan, peran pegawai negeri sangatlah penting. Karena pegawai negeri merupakan aparatur negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional. Unsur manusia merupakan salah satu unsur yang penting, karena manusia selalu berperan aktif dalam suatu organisasi.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan strategis untuk tercapainya tujuan organisasi di lingkungan pemerintahan, hal ini dikarenakan manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi tersebut meskipun sarana prasarana dan sumber daya lainnya mencukupi. Oleh sebab itu agar pelaksanaan tugas organisasi di lingkungan pemerintahan dapat berjalan efektif, efisien dan optimal dituntut pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan sehingga akan mendapatkan sumber daya manusia yang berkompeten, profesional serta mampu mempunyai mutu kinerja yang tinggi yang sesuai dengan tuntutan organisasi serta diharapkan dapat menjadi teladan bagi masyarakat lainnya.

Agar tercapainya tujuan suatu organisasi di lingkungan maka diperlukan kinerja pegawai yang baik. Suatu kinerja dapat dikatakan baik apabila dalam melakukan suatu pekerjaan mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan baik itu secara kualitas, kuantitas dan waktu yang sesuai dengan target yang telah ditentukan. Hal ini senada dengan pendapat menurut mangkunegara (2000;67) yang menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan budaya kerja yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai. Teori yang diungkapkan oleh Robbins (2002) yang menyatakan bahwa budaya kerja akan mampu meningkatkan kinerja.

Lebih lanjut Menurut Robbins (2008) menjelaskan bahwa budaya menjalankan sejumlah fungsi di dalam organisasi. Pertama, budaya mempunyai peran menetapkan garis batas; artinya, budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain. Kedua, budaya memberikan rasa identitas ke setiap anggota organisasi. Ketiga, budaya mempermudah

timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang. Empat, budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standarstandar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para anggota organisasi. Akhirnya, budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para anggota.

Oleh sebab itu berdasarkan fenomena yang telah peneliti uraikan di atas, mengenai permasalahan budaya kerja, integritas dan teknologi informasi peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh, dengan mengidentifikasi dan meneliti berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berjudul “Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Variabel Intervening ”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan di atas, maka dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh integritas terhadap manajemen sumber daya manusia di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh ?
2. Apakah terdapat pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh ?
3. Apakah terdapat pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh?
4. Apakah terdapat pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh melalui sumber daya manusia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh integritas terhadap manajemen sumber daya manusia di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh ?
2. Untuk mengetahui pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh ?
3. Untuk mengetahui pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh?
4. Untuk mengetahui pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh melalui sumber daya manusia ?

1.4 Tinjauan Pustaka

Integritas

Zahra (2011:123), integritas adalah komitmen untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis, sesuai dengan nilai dan norma, dan ada konsistensi untuk tetap melakukan komitmen tersebut pada setiap situasi tanpa melihat adanya peluang atau paksaan untuk keluar dari prinsip, Artinya orang tersebut akan

berusaha untuk bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan apa yang telah ia rencanakan sebelumnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia

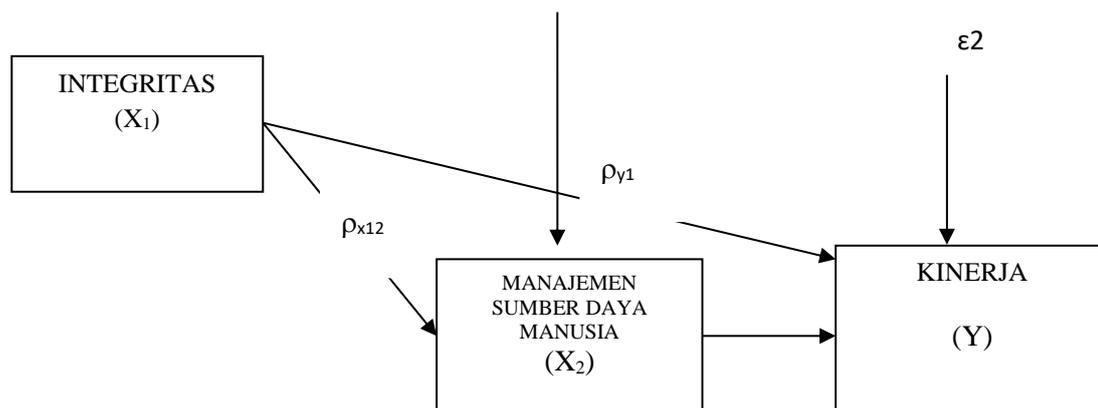
Sunyoto (2013) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahanda pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Kinerja

Gomes dalam Mangkunegara (2006:9) mengemukakan definisi kinerja pegawai sebagai:” ungkapan sepeti output, efisisensi serta efektivitas sering di hubungkan dengan produktivitas”.

1.5 Kerangka Pemikiran

Sesuai dengan landasan teori dan beberapa hasil penelitian terdahulu di atas maka dapat dibuat sebuah kerangka berpikir konseptual yang akan dipedomani seperti terlihat pada gambar di bawah ini yaitu:



1.6 Hipotesis

Berdasarkan pengkajian dari uraian di atas sehingga hipotesis ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

- 1) Integritas berpengaruh secara langsung terhadap manajemen sumber daya manusia di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh ?
- 2) Integritas berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh ?
- 3) Manajemen sumber daya manusia berpengaruh langsung terhadap kinerja di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh ?
- 4) Integritas berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dengan Manajemen sumber daya manusia sebagai variabel Intervening di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh ?

II. METODE PENELITIAN

2.1 Metode Penelitian

Adapun Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.1.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif.

2.1.2 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh yang berjumlah 40 orang.

2.1.3 Sampel

Berdasarkan populasi tersebut, maka yang menjadi sampel penelitian adalah 40 orang.

2.1.4 Teknik Analisis Data

No	Pernyataan	Skala Likert	Nilai
1	Sangat Setuju		4
2	Setuju		3
3	kurang setuju		2
4	Tidak setuju		1

Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji asumsi bahwa distribusi sampel dari galat taksiran sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal, teknik pengujian normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Kalmogorov Smirnov*.

Linieritas

Untuk mengetahui linear-tidaknya hubungan setiap variabel, maka peneliti melakukan kajian uji linearitas variabel eksogen terhadap variabel endogen. dengan bantuan komputer program SPSS *for Window Release 16.0*

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas tersebut secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

Uji Signifikansi Pengaruh tidak langsung atau *intervening* (perantara)

Untuk mengetahui apakah terdapat signifikansi pengaruh tak langsung variabel x terhadap y melalui variabel intervening (perantara) maka dapat diuji dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (Sobel test).

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Integritas(X1)	MSDM(X2)	Kinerja(Y)
N		56	56	56
Normal Parameters ^a	Mean	26.95	28.59	27.38
	Std. Deviation	3.042	2.922	3.078
Most Extreme Differences	Absolute	.118	.114	.089
	Positive	.082	.100	.080
	Negative	-.118	-.114	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.885	.853	.665
Asymp. Sig. (2-tailed)		.414	.461	.769
a. Test distribution is Normal.				

Sumber: Olah data 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pengujian normalitas diatas variabel Integritas (X1), Manajemen Sumber Daya Manusia (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh data dari setiap variabel berdistribusi secara normal dan dapat digunakan dalam analisis kajian penelitian.

3.2 Uji Linieritas

A. Linieritas antara Integritas (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja(Y) * Integritas(X1)	Between Groups	(Combined)	355.727	11	32.339	8.603	.000
		Linearity	289.978	1	289.978	77.141	.000
		Deviation from Linearity	65.750	10	6.575	1.749	.100
	Within Groups		165.398	44	3.759		
Total			521.125	55			

Sumber: Olah data 2023

Karena nilai signifikansi lebih besar dari pada Alpha (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa variabel Integritas (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) linier.

B. Linieritas antara MSDM (X₂) dengan Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kompensasi(X2)	Between Groups	(Combined)	203.513	10	20.351	2.904	.014
		Linearity	111.747	1	111.747	15.945	.000
		Deviation from Linearity	91.766	9	10.196	1.455	.217
	Within Groups		182.217	26	7.008		
	Total		385.730	36			

Sumber: Olah data 2023

Karena nilai signifikansi lebih besar dari pada Alpha (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa variabel MSDM (X₂) dan Kinerja Pegawai (Y) dikategorikan linear.

C. Linieritas antara Integritas (X1) dengan MSDM (X₂).

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
MSDM(X ₂) * Integritas(X1)	Between Groups	(Combined)	115.324	11	10.484	1.302	.255
		Linearity	40.620	1	40.620	5.046	.030
		Deviation from Linearity	74.704	10	7.470	.928	.517
	Within Groups		354.229	44	8.051		
Total		469.554	55				

Sumber: Olah data 2023

Karena nilai signifikansi lebih besar dari pada Alpha (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa variabel Integritas (X1) terhadap MSDM (X₂) linear.

3.3 Pengujian Signifikansi Koefisien Regresi

No	Jalur Hubungan	Nilai Sign	Kesimpulan	Keterangan

1.	Integritas (X ₁) terhadap MSDM (X ₂)	0.028	Signifikan	Terdapat hubungan yang signifikan antara integritas, dengan MSDM. Dengan <i>RSquare</i> = 0.087
2.	Integritas (X ₁), MSDM (X ₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,000	Siginifikan	Terdapat hubungan yang signifikan antara integritas, MSDM dengan kinerja pegawai. Dengan <i>R Square</i> = 0.603

3.4 Uji Signifikansi Pengaruh tidak langsung atau *intervening* (perantara)

Berdasarkan perhitungan pengaruh tidak langsung atau *intervening* (perantara), diketahui bahwa kontribusi pengaruh tidak langsung variabel Integritas (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui MSDM (X₃) yaitu sebesar 0,045, atau terdapat pengaruh tidak langsung antara variabel Integritas (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui MSDM (X₃)

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja. Dari hasil pengolahan data dan pembahasan seperti yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh langsung integritas terhadap MSDM secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,086 atau 8,6% dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya integritas berpengaruh terhadap MSDM di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh.
2. Terdapat pengaruh langsung integritas terhadap kinerja pegawai secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,462 atau 46.2% dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya integritas sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh.
3. Terdapat pengaruh langsung MSDM terhadap kinerja pegawai secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,051 atau 5.1% dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya MSDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh.
4. Terdapat pengaruh tidak langsung integritas terhadap kinerja melalui MSDM kerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,045 atau 4,5 % dengan nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($1,174 > 1,672$) dari $\alpha = 0,05$ artinya integritas berpengaruh terhadap kinerja melalui MSDM di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Terima Kasih Kepada LPPM STIA Nusantara sakti Sungai Penuh yang telah member kesempatan untuk publish jurnal OJS Jurnal Administrasi Nusantara (JAN), serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu dalam jurnal ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong dan Baron dalam Irham Fahmi. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Bungin, Burhan. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Jakarta. Kencana
- Burhan. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Jakarta. Kencana
- Cushway, Barry. (2002), *Human Resource Management*, Jakarta: Penerbit: Gramedia.
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Daft, Richard L. 2012, *Era Baru Manajemen*, Terjemahan Tita Maria Kanita, Edisi ke 9, Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Danang Sunyoto. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS.
- Edison Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: pustaka pelajar.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Harits, Benyamin. 2015. *Teori Organisasi 1*. Bandung : Insani Press.
- Hadari Nawawi. 2017. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Husein Umar. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi-2. Cetakan ke-13. Jakarta : Rajawali Pers
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada