

**PENGARUH DISIPLIN, TANGGUNG JAWAB DAN
INTEGRITAS KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR
SIPIIL NEGARA DI BIRO UMUM SEKRETARIAT DAERAH
PROVINSI SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Ilmu Administrasi Publik FIS UNP
Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Administrasi Publik*



ANGGA REFIANDY

NIM. 16042096/2016

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2020**

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : **Pengaruh Disiplin,Tanggung Jawab dan Integritas Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.**

Nama : **Angga Refiandy**

NIM/TM : **16042096/2016**

Program Studi : **Ilmu Administrasi Negara**

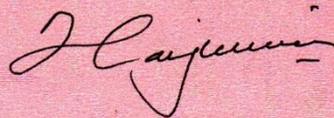
Jurusan : **Ilmu Administrasi Negara**

Fakultas : **Ilmu Sosial**

Padang, 20 Oktober 2020

Disetujui oleh:

Pembimbing



Drs. Karjuni Dt Maani, M.Si
NIP. 196306171989031003

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial

Universitas Negeri Padang

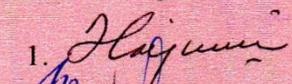
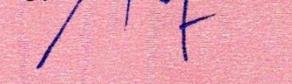
Pada hari Selasa, 20 Oktober 2020 Pukul 12.30 WIB s/d 13.30 WIB

**Pengaruh Disiplin, Tanggung Jawab dan Integritas Kerja Terhadap Kinerja
Aparatur Sipil Negara di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi
Sumatera Barat.**

Nama : Angga Refiandy
NIM/TM : 16042096/2016
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 20 Oktober 2020

Tim Penguji

Nama		TandaTangan
1. Ketua	Drs. Karjuni Dt Maani, M.Si	1. 
2. Anggota	Drs. M. Fachri Adnan, M.Si, Ph.D	2. 
3. Anggota	Rahmadani Yusran, S.Sos.,M.Si.	3. 

Mengetahui
Dekan FIS UNP



Dr. Siti Fatimah, M. Pd., M.Hum.
NIP. 19610218 198403 2 001

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Angga Refiandy
Tempat/Tanggal Lahir : Banda Aceh/ 28 Februari 1998
NIM/TM : 16042096/ 2016
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin, Tanggung Jawab dan Integritas Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.” adalah benar dan merupakan karya asli saya, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya, apabila ada kesalahan dan kekeliruan dalam skripsi ini, sepenuhnya merupakan tanggung jawab saya sebagai penulisnya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang, 20 Oktober 2020

Saya yang menyatakan,


Angga Refiandy

16042096/2016

ABSTRAK

Angga Refiandy
2016/16042096

Pengaruh Disiplin, Tanggung Jawab Dan Integritas Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja pegawai merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misi organisasi. Untuk itu perlu dilakukan penilaian kinerja secara periodik. Penilaian disini dimaksudkan untuk mengetahui apakah unjuk kerja dari pegawai sudah memenuhi standar kerja yang diharapkan atau belum. Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui pengaruh disiplin kerja, tanggung jawab kerja integritas kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Jumlah sample pada penelitian ini adalah sebanyak 97 orang responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan berdasarkan metode *non probability sampling*. Analisa data yang dilakukan dengan melakukan uji Regresi linier berganda, uji t, dan koefisien determinasi (R²).

Hasil penelitian menunjukkan (1) Bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat. Dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($5,979 < 1.987$) dengan tingkat signifikan ($0.000 < 0.05$). (2) Bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan tanggungjawab kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat. Dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,311 < 1.987$) dengan tingkat signifikan ($0.023 < 0.05$). (3) Bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan integritas kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat. Dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,109 < 1.987$) dengan tingkat signifikan ($0.038 < 0.05$).

Keyword : Kinerja, disiplin kerja, tanggung jawab, integritas, PNS

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin. Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Yang telah memberi Rahmat, hidayah serta kekuatan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin, Tanggung Jawab dan Integritas Kerja terhadap Aparatur Sipil Negara di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat”**. Penulisan skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Publik pada Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan skripsi ini.

Tidak lupa penulis ungkapkan terima kasih untuk pihak-pihak yang secara integratif memiliki andil dalam penyelesaian skripsi ini:

1. Rasa Syukur dan terima kasih yang tak henti-hentinya kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan selama penulisan skripsi ini.
2. Kepada kedua orang tua tercinta, yang selalu memberikan dukungan dan bantuan positif baik secara moril maupun materil dalam penulisan skripsi ini.
3. Bapak Drs. Karjuni Dt Maani, M.Si. selaku pembimbing yang telah mengarahkan dan membimbing penulis selama penulisan skripsi.
4. Bapak Drs. M. Fachri Adnan, M.Si, Ph.D. selaku penguji I dan Bapak Ramadani Yusran, S.Sos, M.Si. selaku penguji II yang telah memberikan masukan dan saran kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Rosail Akhyari Pardomuan S.STP. Selaku Kepala Biro Umur Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. yang telah membantu penulis dalam mengumpulkan data penelitian.
6. Serta banyak pihak lainnya yang telah membantu penulis yang tidak bisa penulis sebutkan namanya satu persatu.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Ilmu Administrasi Negara serta bermanfaat bagi pada pembaca. Amin ya rabbal'alamin.

Padang, Oktober 2020

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Pembatasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Konsep Kinerja Pegawai	13
B. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	19
C. Pengaruh Tanggung Jawab Kerja terhadap Kinerja Pegawai	26
D. Pengaruh Integritas Kerja terhadap Kinerja Pegawai	30
E. Pengaruh Disiplin,Tanggung Jawab dan Integritas Kerja terhadap Kinerja pegawai	33
F. Penelitian Terdahulu.....	34
G. Kerangka Konsep.....	37
H. Hipotesa Penelitian	38
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	39
B. Waktu dan Tempat Penelitian	39
C. Identifikasi Variabel Penelitian.....	39
D. Definsi Operasional Variabel	40
E. Populasi dan Sampel Penelitian	42

F. Jenis dan Sumber Data	44
G. Teknik Pengumpulan Data	44
H. Instrumen Penelitian dan Kisi-kisi Instrument	45
I. Teknik Analisis Data.....	46

BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian	60
B. Analisa Deskriptif	66
C. Distribusi Frekuensi Instrumen Penelitian.....	70
D. Uji Asumsi Klasik.....	76
E. Uji Hipotesis	79
F. Pembahasan Hasil Penelitian	85

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	90
B. Saran	91

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Keterlambatan Pegawai Biro Sekretariat Daerah Provinsi

Sumatera Barat	5
1.2. Data Kinerja Pegawai Biro Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat	7
2.1. Kerangka Konsep	38
3.1. Pengujian Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen	40
3.2. Instrument Penelitian	45
3.3. Kisi-kisi Penelitian	45
3.4. Klasifikasi TCR	47
3.5. Hasil Uji Kevaliditasan Variabel Disiplin Kerja	49
3.6. Hasil Uji Kevaliditasan Variabel Tanggung Jawab Kerja	50
3.7. Hasil Uji Kevaliditasan Variabel Integritas Kerja	50
3.8. Hasil Uji Kevaliditasan Variabel Kinerja Pegawai	51
3.9. Realibitas Variabel Disiplin Kerja, Tanggung Jawab Kerja, Integritas Kerja dan Kinerja Pegawai	53
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	66
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	67
4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan	68
4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	69
4.6. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai (Y)	70
4.7. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Variabel Disiplin Kerja (X1)	71

4.8. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Variabel Tanggung Jawab Keja (X2)	73
4.9. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Variabel Disiplin Kerja (X3).....	74
4.10. Uji Normalitas.....	76
4.11. Uji Multikolineritas.....	77
4.12. Analisis Regresi Berganda Disiplin Kerja (X1),Tanggung Jawab Kerja (X2) Integritas Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai	79
4.13. Pengujian Hipotesis Secara Simultan.....	80
4.14. Hasil Pengujian Determinasi.....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1. Struktur Organisasi Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat	65
4.2. Uji Heterokedastisitas.....	78

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, profesional, tanggung jawab, disiplin, etika kerja serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Proses mencapai hasil kerja pegawai meliputi disiplin kerja dan perilaku pegawai di lingkungan kerja. Disiplin kerja pegawai terdiri dari kepatuhan terhadap intruksi kerja serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku, kehadiran dan kepatuhan pegawai terhadap jam kerja, penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar sedangkan perilaku kerja pegawai terdiri dari beberapa aspek perilaku

kerja pegawai yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, kerjasama dan kepemimpinan.

Peraturan Pemerintah No.10 Tahun 1979 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian kinerja PNS adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidak berhasilan seorang Pegawai Negeri Sipil dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit tercapainya tujuan yang maksimal (Hasibuan, 2013). Disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai penunjang suksesnya organisasi dalam mencapai tujuan, maka peran pemimpin sangat menentukan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2013).

Pentingnya disiplin kerja pegawai merupakan salah satu upaya yang harus dilakukan dalam suatu instansi, dimana dengan disiplin diharapkan mereka memiliki rasa tanggung jawab untuk melaksanakan tugas, merencanakan, mengatur dan mengendalikan potensi sumber daya manusia serta dapat meningkatkan kesejahteraan pada pegawai (Siswanto, 2009).

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu hal yang bermanfaat besar bagi suatu lembaga dan pegawai itu sendiri. Adanya disiplin kerja bagi lembaga akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga tujuan perusahaan tercapai. Adapun bagi pegawai, disiplin kerja akan menciptakan suasana yang nyaman dan kinerja yang baik sehingga bisa menambah semangat dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, pegawai mengerjakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran, tenaga, pikiran yang maksimal sehingga tujuan perusahaan terwujud.

Secara keseluruhan, penelitian ini lebih memfokuskan permasalahan pada kondisi yang dialami oleh pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat Berada dibawah koordinasi Asisten Administrasi Umum, berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 68 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat, Biro Umum memiliki tugas pokok *“menyelenggarakan perumusan bahan kebijakan daerah dibidang pelayanan tamu dan keprotokolan, koordinasi, fasilitasi, pelaporan serta evaluasi kebutuhan perlengkapan sekretariat daerah, tata usaha, keuangan sekretariat*

daerah, rumah tangga, tata usaha pimpinan, keprotokolan dan pelayanan tamu Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat”.

Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat Berada dibawah koordinasi Asisten Administrasi Umum, berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 68 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat, Biro Umum memiliki tugas pokok *“menyelenggarakan perumusan bahan kebijakan daerah dibidang pelayanan tamu dan keprotokolan, koordinasi, fasilitasi, pelaporan serta evaluasi kebutuhan perlengkapan sekretariat daerah, tata usaha, keuangan sekretariat daerah, rumah tangga, tata usaha pimpinan, keprotokolan dan pelayanan tamu Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat”.*

Terdapat 440 orang karyawan pada Biro Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat di tahun 2019. Dari data yang diambil pada tahun 2019 terlihat kinerja karyawan pada Biro Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat yang masih rendah. Pada bulan Juli terlihat jumlah karyawan yang terlambat mencapai 53,2% yang berarti lebih dari setengah dari total karyawan datang dan bekerja setelah jam kerja dimulai. Seringnya terjadi keterlambatan disaat mulai jam kerja yang disebabkan karena tidak disiplinnya pegawai pada waktu. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik seharusnya berusaha untuk menunjukkan sikap, perilaku dan keyakinan dalam melakukan pekerjaan secara optimal. Hal tersebut mencerminkan bahwa masih kurangnya kinerja yang dimiliki oleh pegawai negeri Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat, dan tidak memiliki dampak positif pada pencapaian dalam tujuan

organisasi. Semua pengaruh buruk dari penurunan kinerja seperti keterlambatan dapat diminimalisir, dan selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Brio Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Secara detail, berikut dijabarkan data ketepatan waktu masuk dari pegawai Biro Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Data Keterlambatan Pegawai Biro Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat
Bulan Juli s/d Desember 2019

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Yang Terlambat	Persentase (%)
1	Juli	440	234	53.2%
2	Agustus	440	254	57.7%
3	September	440	187	42.5%
4	Oktober	440	154	35%
5	November	440	201	45.7%
6	Desember	440	166	37.7%

Sumber: Biro Sekretariat daerah Provinsi Sumatera Barat 2019

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa ketepatan waktu masuk dari pegawai Biro Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019 tidak stabil dan mengalami naik turun. Dari absensi tersebut, angka keterlambatan dapat digolongkan masih tinggi dan fluktuatif. Banyak faktor yang menjadi penyebab kinerja dapat bertahan, meningkat ataupun menurun. Faktor tersebut bisa berasal dari dalam diri pegawai seperti tingkat disiplin dari pegawai. Disiplin pada dasarnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dari bentuk tidak melakukan tindakan yang tidak sesuai dan mendukung sesuatu yang telah dibuat dan ditetapkan (Mangkunegara dan Oktorend, 2015). Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan taat pada aturan yang ada di

lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada paksaan, karena itu pegawai yang disiplin akan memiliki kinerja yang baik.

Faktor lain yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah tanggung jawab dan integritas kerja. Tanggung jawab adalah kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung resiko atas keputusan yang diambilnya. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan adanya pemberian beban kerja yang baik sehingga dapat memberikan kejelasan bagi para karyawan untuk dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab karyawan serta mencegah kemungkinan terjadinya saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan. Apabila hal tersebut dilakukan dengan baik dan jelas maka akan berdampak bagi kelangsungan dan perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuan dan dapat bersaing dengan perusahaan lain (Akbar, 2013). Menurut Muhammad (2016), beban kerja merupakan tanggung jawab yang diberikan atasan dan harus diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan demi tercapainya tujuan.

Tabel 1.2
Data Kinerja Karyawan Biro Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat
2019

Indikator	Nilai		Kriteria
	2018	2019	
Kepemimpinan	75,3	78,7	Baik
Orientasi Pelayanan Kerja	77,2	79,9	Baik
Disiplin Kerja	52,8	54,3	Kurang
Tanggung Jawab	54,4	59,6	Kurang
Kerjasama	73,9	70,4	Baik
Integritas Kerja	56,2	55,4	Kurang
Wawasan kerja	74,8	78,1	Baik
Prestasi Kerja	70,8	71,7	Baik

Sumber: Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat 2018-2019

Dari tabel diatas, terlihat bahwa terdapat fluktuasi kenaikan dan penurunan terhadap penilaian karyawan di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2018 dan 2019. Pada data kinerja Karyawan tersebut, diketahui bahwa setiap aspek mempunyai nilai yang berbeda-beda yaitu: Kepemimpinan 75,3 di tahun 2018 mengalami kenaikan menjadi 78,7 ditahun 2019, terjadi kenaikan serupa pada orientasi pelayanan dari 77,2 ditahun 2018 menjadi 79,9 pada tahun 2019, disiplin kerja di tahun 2018 52,4 mengalami kenaikan menjadi 59,6 di tahun 2019, pada kriteria tanggung jawab mengalami kenaikan dari 54,4 ditahun 2018 menjadi 58,6 di tahun 2019, kerjasama menurun dari 73,9 ditahun 2018 menjadi 70,4 ditahun 2019, integritas kerja menurun dari 56,2 ditahun 2018 menjadi 55,4 ditahun 2019, wawasan kerja meningkat dari 74,8 ditahun 2018 menjadi 78,1 ditahun 2019. Fluktuasi yang terlihat tersebut mencerminkan aspek penilaian terhadap pegawai masih belum maksimal, karena terdapat beberapa aspek yang dinilai kurang.

Berdasarkan observasi peneliti pada Biro Umum Daerah Provinsi Sumatera Barat masih didapatkan pegawai yang mangkir dan bersantai diwarung sekitar kantor pas pada saat jam kerja. Kemudian peneliti juga menemukan banyak pegawai yang asyik ngobrol bersama dalam ruangan pada jam kerja dan masih banyak pegawai yang meninggalkan kantor sebelum jam pulang kantor. Selain itu tidak optimalnya pelaksanaan tugas yang diberikan oleh atas kepada pegawai dan sering terlambatnya deadline pengerjaan suatu pekerjaan. Hal itu semua merupakan indikasi dari kurang bertanggung jawabnya sebagian pegawai Biro Umum Daerah Provinsi Sumatera Barat terhadap beban kerja dan tugas yang diberikan oleh atasan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah integritas kerja. Integritas adalah suatu elemen karakter yang mendasari timbulnya pengukuran profesional. Integritas merupakan kualitas yang melandasi kepercayaan publik dan merupakan patokan (*benchmark*) bagi anggota dalam menguji keputusan yang diambilnya. Integritas mengharuskan seorang anggota untuk, antara lain bersikap jujur dan berterus terang tanpa harus mengorbankan rahasia penerima jasa. Pelayanan dan kepercayaan publik tidak boleh dikalahkan oleh keuntungan pribadi.

Integritas dapat menerima kesalahan yang disengaja dan perbedaan pendapat yang jujur, tetapi tidak dapat menerima kecurangan atau peniadaan prinsip. Integritas diukur dalam bentuk apa yang benar dan adil. Dalam hal tidak ada aturan, standar, panduan khusus, atau dalam menghadapi pendapat yang bertentangan, anggota harus menguji keputusan atau perbuatannya dengan bertanya apakah anggota telah melakukan seorang yang berintegritas

akan lakukan dan apakah anggota telah menjaga integritas dirinya. Integritas mengharuskan anggota menaati baik bentuk maupun jiwa standar teknis dan etika.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Yudha dkk (2015) mengenai pengaruh disiplin kerja dan tanggung jawab kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan tanggung jawab kerja dengan variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian Muhammad dkk (2016) menjelaskan bahwa variable integritas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan tugas yang diberikan kepada karyawan terlalu berat maka karyawan merasa terbebani tugas dan tunjangan yang diberikan tidak sesuai sehingga karyawan sangat merasa terbebani.

Berdasarkan pemaparan teori dan fenomena di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh kode etik kerja terhadap kinerja pegawai negeri di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian masalah yang telah dipaparkan dilatar belakang maka identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Pegawai dan staf di biro umum sekretariat daerah Provinsi Sumatera Barat memiliki etika kerja yang masih rendah, hal ini terlihat dari pegawai yang sering datang terlambat, tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, sering keluar masuk kantor tanpa izin, dan banyaknya pegawai yang suka menumpuk pekerjaan

2. Masih sering terlambatnya pegawai Biro Umum Sekretariat Pegawai Provinsi Sumatera Barat.
3. Pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan belum sepenuhnya berjalan efisien dan efektif
4. Aparatur birokrasi masih belum bersih dan sering merusak kewibawannya
5. Kurangnya disiplin kerja pada pegawai negeri di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat
6. Kurangnya tanggung jawab kerja dari pegawai negeri di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat
7. Rendahnya integritas kerja pegawai negeri di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat

C. Batasan Masalah

Untuk membatasi masalah yang dibahas dan agar tidak terjadi menyimpangnya pembahasan pada ini, peneliti membatasi masalah yaitu peneliti akan membahas pengaruh Disiplin, Tanggung Jawab dan Integritas Kerja di di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah disebutkan di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat?

2. Apakah ada pengaruh tanggung jawab kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat?
3. Apakah ada pengaruh integritas kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas maka tujuan pada penelitian ini adalah untuk:

1. Membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat
2. Membuktikan pengaruh tanggung jawab kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat
3. Membuktikan pengaruh integritas kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk pengembangan konsep Ilmu Administrasi Negara khususnya yang berhubungan dengan Etika Administari Publik.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan memperluas wawasan berpikir penulis, serta dapat memberikan informasi yang mendalam mengenai

Pengaruh Disiplin,Tanggung Jawab dan Integritas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

b. Bagi Instansi/Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat dan dapat menjadi acuan pemerintah dalam melakukan evaluasi berupa kode etik terhadap Pengaruh Disiplin,Tanggung Jawab dan Integritas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

c. Bagi Penelitian Lainnya

Menambah wawasan pengetahuan yang dapat dijadikan referensi sekaligus sebagai bahan perbandingan bagi penelitian lain yang tertarik dalam melakukan penelitian yang serupa mengenai Disiplin,Tanggung Jawab dan Integritas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.