

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INTEGRITAS TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KEJAKSAAN NEGERI PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Administrasi Publik (S.AP)*



Oleh :

SIMPONI RAHMADANI

NIM/BP : 16042182/2016

JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2020

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap
Kinerja Pegawai Di Kejaksaan Negeri Padang

Nama : Simponi Rahmadani

NIM/TM : 16042182/2016

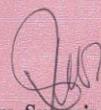
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 21 Oktober 2020

Disetujui oleh:
Pembimbing



Drs. Syamsir, M.Si., Ph.D
NIP.19630401 198903 1 003

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 Rabu, 21 Oktober 2020 Pukul 09.00 WIB s/d 10.45 WIB

**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai
Di Kejaksaan Negeri Padang**

Nama : Simponi Rahmadani
NIM/TM : 16042182/2016
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 21 Oktober 2020

Tim Penguji

Nama		TandaTangan
1. Ketua	Drs. Syamsir, M.Si., Ph.D	1. 
2. Anggota	Zikri Alhadi, S.IP., MA	2. 
3. Anggota	Adil Mubarak, S.IP., 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 : Simponi Rahmadani
Tempat/Tanggal Lahir : Pasar Kuok/ 29 Januari 1997
NIM/TM : 16042182/ 2016
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

Menyatakan dengan ini sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Di Kejaksaan Negeri Padang” 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, 21 Oktober 2020

Saya yang menyatakan,



Simponi Rahmadani

16042182/2016

ABSTRAK

Simponi Rahmadani : Nim 2016/16042182 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai di Kejaksaan Negeri Padang.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan integritas terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Padang. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya indikasi bahwa lingkungan kerja yang kurang kondusif serta kurangnya kejujuran dan komitmen pada diri pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajiban atau kinerjanya sebagai Pegawai Negeri Sipil di Kejaksaan Negeri Padang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Padang, 2) Pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Padang, dan 3) Pengaruh lingkungan kerja dan integritas terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Padang.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan angket penelitian kepada 72 responden yang ditemukan berdasarkan rumus slovin dengan cara mendapatkan jumlah sampel adalah jumlah populasi (N) dibagi 1 ditambah jumlah populasi (N) kali error margin² (e). 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.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pegawai di Kejaksaan Negeri Padang berada pada katagori sangat tinggi atau terkesan sangat baik, dimana diperoleh nilai TCR sebesar 91,99% dan integritas pegawai di Kejaksaan Negeri Padang berada pada katagori yang baik atau terkesan kuat, dimana diperoleh nilai TCR sebesar 80,52%. kemudian kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Padang juga diperoleh berada pada katagori sangat tinggi atau sangat baik dimana diperoleh nilai TCR sebesar 88,88%. Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, terdapat pengaruh lingkungan kerja dan integritas terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Padang dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar $0,016 < 0,05$ sehingga lingkungan kerja dan integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil pada uji hipotesis yang menggunakan teknik analisis regresi sederhana berdasarkan hasil uji menggunakan model Summary diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,087. Dengan kata lain tingkat lingkungan kerja dan integritas mempunyai pengaruh 8,7% sementara itu 91,3% nya lagi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Integritas, Kinerja.

ABSTRACT

Simponi Rahmadani: Nim 2016/16042182 The Effect of Work Environment and Integrity on Employee Performance at Prosecutor's the Padang Public Office.

This study was conducted to test how much influence the work environment and integrity have on the performance of employees at the Padang District Attorney. This research is motivated by an indication that the work environment is not conducive and the lack of honesty and commitment to employees in carrying out their duties and obligations or their performance as Civil Servants at the Padang District Attorney. This study aims to determine 1) the influence of the work environment on the performance of employees at the Padang Public Prosecutor's Office, 2) The effect of integrity on the performance of employees at the Padang State Prosecutor's Office, and 3) The influence of the work environment and integrity on the performance of employees at the Padang Public Prosecutors Office.

This study uses data collection techniques by distributing research questionnaires to 72 respondents who were found based on the Slovin formula by getting the number of samples is the number of population (N) divided by 1 plus the number of population (N) times the error margin² (e). The sample of this research is using Proportional Random Sampling technique. The research instrument was in the form of a questionnaire using a Likert scale measurement. The analysis of this research used multiple linear regression test.

The results of this study indicate that the work environment of employees at the Padang Public Prosecutor's Office is in the very high or very good category, where the TCR value is 91.99% and the integrity of the employees at the Padang Public Prosecutor's Office is in the good or strong category, where the value is obtained. TCR of 80.52%. Then the performance of employees at the Padang District Prosecutor's Office was also found to be in the very high or very good category where the TCR value was 88.88%. From the results of the hypothesis testing that has been carried out, there is an effect of work environment and integrity on the performance of employees at the Padang District Attorney with a significance value of $0.016 < 0.05$ so that the work environment and integrity have a significant effect on performance. While the results of hypothesis testing using simple regression analysis techniques based on test results using the Summary model obtained an Adjusted R Square value of 0.087. In other words, the level of work environment and integrity has an influence of 8.7% while 91.3% is influenced by other factors.

Keywords: Work Environment, Integrity, Performance.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT karena dengan rahmat, karunia, serta taufik dan hidayah-Nya lah penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Di Kejaksaan Negeri Padang.** Dalam penyelesaian skripsi ini penulis telah mendapatkan banyak bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu sudah selayaknya penulis mengucapkan terima kasih untuk pihak-pihak yang secara integratif memiliki andil dalam penyelesaian skripsi ini:

1. Ibu Dr. Siti Fatimah, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Aldri Frinaldi S.H, M.Hum, Ph.D selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Drs. Syamsir, M.Si. Ph.D selaku dosen pembimbing skripsi
4. Bapak Zikri Alhadi S.IP, MA dan Bapak Adil Mubarak, S.IP.,M.Si. selaku dosen penguji skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen staf pengajar pada jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
6. Staf karyawan/karyawati kepastakaan dan staf administrasi Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.

7. Kepala Kejaksaan Negeri yang telah berjasa dalam memberikan izin untuk penelitian ini.
8. Ibu Desi Erisanti, Amd yang telah memberikan izin untuk penelitian ini.
9. Bapak/Ibu staf pegawai Kejaksaan Negeri Padang yang telah berjasa memberikan izin pengumpulan data dan sekaligus pengisian data penelitian ini.
10. Teristimewa kepada kedua orang tua yaitu ayahanda Amril dan ibunda Musparina yang penulis cintai dan sayangi yang telah memberikan doa terbaiknya, dorongan serta semangat untuk terus menjadi anak yang berguna dan berprestasi serta selalu memberi semangat untuk dapat menyelesaikan penelitian ini.
11. Tersayang kepada saudara dan saudari ku yaitu Andrico Sandra, SPd, Santi Puspita Dewi SS, Sri Wahyuni, SPd., M.Hum. dan yang paling spesial Yanda dan adik tersayang Silvia Nilova, SM yang penulis cintai dan sayangi yang selalu memberi masukan dan dorongan serta seluruh perhatiannya.
12. Rekan-rekan mahasiswa keluarga besar Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang terimah kasih untuk ide-ide dan semangatnya.
13. Rekan-rekan mahasiswa Universitas Negeri Padang terima kasih untuk setiap ide, masukan dan dorongan dalam penyelesaian peneltian ini.

Penulis sadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna sehingga sangat membutuhkan kritik dan saran yang konstruktif dan relevan agar skripsi ini bisa menjadi layak. Sebelumnya penulis mohon maaf apabila terdapat kesalahan kata-

kata yang kurang berkenan dan semoga skripsi ini bisa memberikan manfaat yang positif untuk para pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Padang, September 2020

Penulis

SIMPONI RAHMADANI

DAFTAR ISI

HALAMAN ABSTRAK	i
HALAMAN <i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	12
C. Batasan Masalah	12
D. Rumusan Masalah	13
E. Tujuan Penelitian	13
F. Manfaat Penelitian	14
BAB II : TINJAUAN KEPUSTAKAAN	
A. Kajian Teori	
1. Konsep Kinerja	15
2. Konsep Lingkungan Kerja	22
3. Konsep Integritas	27
4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	31
5. Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai	33
6. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai	34
B. Penelitian Yang Relevan	35

C. Kerangka Konseptual	37
D. Hipotesis Penelitian.....	38

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	40
B. Tempat dan Waktu Penelitian	40
C. Populasi dan Sampel	40
D. Jenis dan Sumber Data	42
E. Teknik dan Alat Pengumpulan Data	43
F. Variabel Penelitian dan Defenisis Operasional.....	43
G. Instrumen Penelitian.....	46
H. Instrumen Pengujian Data	48
I. Teknil Analisis Data.....	57

BAB IV : HASIL TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum.....	64
B. Profil Responden.....	70
C. Temuan Khusus.....	77
D. Hasil Analisis Data Penelitian.....	84
E. Analisis Regresi Berganda	90
F. Pembahasan Hasil Penelitian	96
G. Keterbatasan Penelitian	103

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan	104
---------------------	-----

B. Saran.....105

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Kasus/Perkara Yang Ditangani Oleh Kejaksaan Negeri Padang	8
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan	35
Tabel 3.1 Daftar Skor Setiap Pernyataan	47
Tabel 3.2 Indikator Variabel	48
Tabel 3.3 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	50
Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel Integritas (X2).....	51
Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	53
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)	56
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Integritas (X2)	56
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)	56
Tabel 3.9 Kriteria TCR	58
Tabel 3.10 Interpretasi Koefisien Korelasi nilai r	61
Tabel 4.1 Profil Responden Menurut Klasifikasi Umur	71
Tabel 4.2 Profil Responden Menurut Klasifikasi Jenis kelamin.....	71
Tabel 4.3 Profil Responden Menurut Klasifikasi Status Perkawinan	72
Tabel 4.4 Profil Responden Menurut Klasifikasi Pendidikan Terakhir.....	73
Tabel 4.5 Profil Responden Menurut Klasifikasi jabatan	73
Tabel 4.6 Profil Responden Menurut Klasifikasi Golongan Kepegawaian	74
Tabel 4.7 Profil Responden Menurut Klasifikasi Jumlah Gaji Perbulan.....	75
Tabel 4.8 Profil Responden Menurut Klasifikasi Pendapatan Bersih.....	75
Tabel 4.9 Profil Responden Menurut Klasifikasi Masa Kerja	76

Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	77
Tabel 4.11 Deskripsi Variabel Integritas	79
Tabel 4.12 Deskripsi Variabel Kinerja.....	82
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	84
Tabel 4.14 Hasil Uji Linearitas	86
Tabel 4.15 Uji Multikolinieritas.....	87
Tabel 4.16 Uji Autokorelasi.....	87
Tabel 4.17 Hasil Uji Korelasi.....	89
Tabel 4.18 Hasil Uji Kontribusi (R) variabel X1 ke Y	90
Tabel 4.19 Hasil Uji ANOVA variabel X1 ke Y	91
Tabel 4.20 Hasil Uji t variabel X1 ke Y.....	91
Tabel 4.21 Hasil Uji Kontribusi (R) variabel X2 ke Y	92
Tabel 4.22 Hasil Uji ANOVA variabel X2 ke Y	92
Tabel 4.23 Hasil Uji t variabel X2 ke Y.....	93
Tabel 4.24 Coefisien Analisis Regresi Linear Berganda	94
Tabel 4.25 Hasil Uji Kontribusi (R) variabel X1 dan X2 ke Y.....	95
Tabel 4.26 Hasil Uji ANOVA variabel X1 dan X2 ke Y.....	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kondisi Lingkungan Kerja Di Kejaksaan Negeri Padang.....	10
Gambar 2.1 Model Satelit Kinerja Organisasi	19
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	38
Gambar 4.1 Logo Kejaksaan Negeri Padang	67
Gambar 4.2 Struktur Organisasi.....	69
Gambar 4.3 Hasil Uji Linearitas	85
Gambar 4.4 Uji Heterokedastisitas	88

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Aparatur sipil negara merupakan salah satu aspek yang penting dalam penyelenggaraan kegiatan bernegara, baik pegawai di tingkat pusat maupun di tingkat daerah di Indonesia. Aparatur sipil negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja dan bekerja di instansi pemerintah. Keberadaan pegawai aparatur sipil negara ini ialah diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian, dan ASN ini disertai tugas dalam suatu jabatan yang diembannya (UU no. 5 Tahun 2014).

Bedasarkan Undang- Undang No. 5 Tahun 2014 Pasal 23 menjelaskan mengenai kewajiban yang harus dilakukan oleh seorang Aparatur Sipil Negara yakni setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang dasar Negara Republik Indonesia dan pemerintah yang sah, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa, melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang, mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan, melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan bertanggungjawab, menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan, kepada setiap orang baik di dalam maupun di luar kedinasan, menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Berdasarkan 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.

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. Dalam hal kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi mencapai tujuannya tergantung dari sumberdaya manusianya sendiri, karena sumberdaya manusia itulah yang akan mengatur dan mengelola sumberdaya lain yang dimiliki organisasi (Yudiningsih, 2016).

Notoatmodjo (dalam Almustofa, 2014) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan (Nasution, 2019). 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.

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses rekrutmen, training sampai proses maintainnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan

kelangsungan organisasi. Hal ini menjadi tanggungjawab manajemen atau pemimpin organisasi, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen organisasi pada umumnya dan sumber daya pada khususnya (Sidanti, 2015).

Kejaksaan Negeri Padang merupakan bagian dari pelaksana kekuasaan Kejaksaan Republik Indonesia yang tercantum dalam UU Nomor 16 Tahun 2004 Pasal 4 ayat (3) yang berbunyi Kejaksaan Negeri berkedudukan di Ibu Kota Kabupaten/Kota dan daerah hukumnya meliputi wilayah kabupaten/kota. Kejaksaan Negeri dipimpin oleh seorang Kepala Kejaksaan Negeri yang merupakan pimpinan dan penanggungjawab Kejaksaan yang memimpin, mengendalikan pelaksanaan tugas, dan wewenang kejaksaan di daerah hukumnya. Kejaksaan Negeri Padang terdiri dari berbagai bidang pelaksana pekerjaan dan tanggungjawab berdasarkan struktur organisasi yang dimilikinya yakni Sub Bagian Pembinaan, Seksi Intelijen, Seksi Tindak Pidana Umum, Seksi Tindak Pidana Khusus, Seksi Perdata Dan TUN, serta Seksi Pengelolaan Barang Bukti dan Barang Rampasan yang terdiri dari pegawai yang bersifat struktural maupun fungsional yang merupakan pegawai aparatur sipil negara. Kantor Kejaksaan Negeri Padang sebagai salah satu instansi pemerintah, sudah dituntut untuk dapat menyelenggarakan tugas – tugas dan kegiatan secara berdayaguna dan berhasil guna sehingga dapat berhasil menunjukkan citra organisasi pemerintah yang bermutu dan berkualitas. Kejaksaan Negeri Padang adalah lembaga Negara yang

melaksanakan kekuasaan negara, khususnya di bidang penuntutan serta sebagai badan yang berwenang dalam penegakan hukum dan keadilan (UU Nomor 16 Tahun 2004). Dengan adanya tugas berat ini, maka Kejaksaan Negeri Padang harus mampu meningkatkan pelayanan organisasi secara keseluruhan demi memaksimalkan sumber daya yang ada dalam organisasi untuk bekerja.

Dalam pelaksanaan pekerjaannya, lingkungan pekerjaan dan integritas akan mempengaruhi kinerja dari aparatur sipil negara tersebut dengan penggambaran hasil atau pencapaian dari pekerjaannya. 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.

Berkaitan dengan pencapaian kinerja pegawai, baik disadari maupun tidak disadari lingkungan kerja akan memberikan dampak terhadap individu yang terkait. Keberadaan fasilitas yang kurang memadai dalam kantor atau lingkungan kerja, akan membuat pekerjaan banyak tertunda sehingga mengurangi tingkat tanggungjawab aparatur sipil negara tersebut (Yudiningsih, 2016).

Ruky (dalam Sidanti, 2015) menyampaikan bahwa kinerja akan dipengaruhi oleh lingkungan fisik yakni keselamatan kerja, penataan ruangan dan kebersihan. Kinerja pegawai merupakan perbandingan hasil kerja yang

dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Selain itu kinerja karyawan dapat diartikan sebagai serangkaian perilaku karyawan yang memberi kontribusi, baik secara positif maupun negatif terhadap penyelesaian tujuan organisasi (Suwondo,2015). Pengertian lain mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya (Sugiyarti, 2012).

Keberadaan lingkungan tersebut akan dapat mempengaruhi bagaimana kinerja seorang pegawai, seperti halnya dalam tata ruang kantor yang terbuka, memiliki keuntungan dalam mengadakan hubungan langsung antara atasan dan bawahan, pengawasan penyeragaman kerja serta pembagian peralatan kerja yang sama dan sesuai (Sedarmayanti, 2017). Ketika para aparatur sipil negara ini dalam menjalankan tugasnya yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang tidak sesuai atau dapat dikatakan tidak kondusif tentu akan mempengaruhi pencapaian dan kinerja dari aparatur sipil negara tersebut.

Pengertian integritas oleh Ayuningtyas (2012), yakni seseorang itu harus memiliki sikap jujur, transparan, berani, bijaksana dan bertanggungjawab. Kata integrity berasal dari akar kata *integrated*, yang berarti berbagai bagian dari karakter dan keterampilan berperan aktif dalam diri kita, yang tampak dari keputusan dan tindakan-tindakan kita (Salwa,2018). Pengertian lain mengatakan Integritas merupakan kepatuhan tanpa kompromi untuk kode nilai-nilai moral, dan menghindari penipuan,

kemanfaatan, kepalsuan, atau kedangkalan apapun (Utami, 2015). Integritas menurut kamus lengkap Bahasa Indonesia Praktis yaitu kejujuran, mutu, sifat atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki kemampuan yang memancarkan kewibawaan. Berbicara tentang integritas berarti berbicara tentang konsistensi antara dua hal, yaitu pikiran dan tindakan dalam bentuk pengambilan keputusan. Integritas sering dipahami dalam konteks perilaku dan perilaku integritas pada umumnya dipahami dalam kaitannya dengan etika dan moral. Keadaan berperilaku dengan integritas diharapkan muncul bukan hanya karena tuntutan pekerjaan yang mengharuskan seseorang untuk berintegritas, tetapi karena individu tersebut memahami dengan baik bahwa memiliki integritas adalah bagian dari proses untuk membangun sesuatu yang lebih baik di dalam keluarga, organisasi, atau Negara (Yulianti,2015).

Terkait dengan pengendalian pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh pegawai di Kejaksaan Negeri Padang, pencapaian kinerja pegawai dilihat dari SKP (sasaran kinerja pegawai) tahunan yang dibuat sendiri oleh masing-masing pegawai sebagai acuan pelaksanaan sasaran perkerjaannya selaku pegawai negeri sipil. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan bersama dengan KAUR Kepegawain Kejaksaan Negeri Padang ibu Desi Erisanti, AM.d beliau mengatakan bahwa :

“Penilaian kinerja pegawai dapat dilihat dari SKP (Sasaran Kinerja Pegawai), SKP ini 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.”

Berdasarkan fenomena ini, penulis melihat adanya indikasi integritas pegawai yang harus dipertanyakan. Berdasarkan dari pengertian integritas itu sendiri bahwa integritas merupakan penggambaran sikap dan tingkah laku pegawai dan kejujuran pegawai. Dalam hal ini, karena penilaian SKP pegawai hanya dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan dan adanya indikasi suatu kebiasaan oleh pegawai menilai pencapaian sasaran kinerjanya hanya berdasarkan perkiraan pegawai sendiri sedangkan pekerjaan yang dilakukannya cenderung sama dengan tahun sebelumnya namun nilainya tetap meningkat. Adanya pernyataan bahwa pegawai akan membuat nilai mereka naik sedikit atau setidaknya tetap seperti tahun sebelumnya membuat dipertanyakannya bagaimana integritas seorang aparatur sipil negara terhadap kinerjanya.

Kejaksaan Negeri Padang merupakan sebuah instansi pemerintah yang bergerak di bidang hukum yang menangani perkara-perkara di Kota Padang

dan wilayah hukumnya. Kejaksaan Negeri Padang memiliki 74 orang pegawai.

Tabel 1.1 Data jumlah kasus/perkara yang ditangani oleh 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, diolah.

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat jumlah kasus/perkara yang masuk dan jumlah kasus/perkara yang dieksekusi dari data tahun 2015 s/d 2019 terlihat fluktuatif. Kemudian juga terlihat beberapa kasus yang belum dilaksanakan. Pada tahun 2015 jumlah kasus yang masuk 776 kasus dan yang selesai berjumlah 775 kasus dengan 1 kasus yang belum dilaksanakan. Sedangkan pada tahun 2016 terjadi peningkatan jumlah kasus yang selesai adalah 935 dan kasus yang masuk adalah 942 kasus, kemudian pada tahun 2017 jumlah kasus yang masuk berjumlah 904 kasus dengan yang diputus berjumlah 891 kasus. kemudian pada tahun 2018 terjadi penurunan terhadap kasus yang dapat diputus yakni sejumlah 861 kasus sedangkan kasus yang masuk berjumlah 900 kasus dengan dua kasus yang belum dilaksanakan. Terakhir pada tahun 2019 juga terjadi penurunan jumlah kasus yang diputus yakni 475 dari 725 kasus yang masuk dengan 1 kasus yang belum dilaksanakan.

sehingga masih perlu dilakukan peningkatan kinerja agar jumlah kasus yang belum dilaksanakan dapat dilaksanakan serta kasus-kasus yang masuk dapat terselesaikan pada tahun tersebut, serta kinerja yang belum optimal ini dapat mencapai tingkat yang optimal.

Kemudian berdasarkan data primer yang didapat dari Kejaksaan Negeri Padang berdasarkan tugas-tugas yang telah dilaksanakan selama menjabat yakni periode 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. Kemudian dari pada itu pelaksanaan proses dukungan penegakan hukum oleh seksi Tindak Pidana Khusus dan upaya peningkatan kesadaran hukum masyarakat masih belum tercapai sebanyak 30%. Kemudian juga masih terdapat 9 barang rampasan yang belum selesai proses pelelangannya pada tahun 2019. Hal tersebut diatas masih mengindikasikan pencapaian kinerja yang belum optimal.

Selain permasalahan diatas terlihat dari beberapa gambar temuan penulis selama melaksanakan program magang di Kejaksaan Negeri Padang pada periode 10 Juni sampai dengan 31 Juli 2019 yakni sebagai berikut :

Gambar 1.1. kondisi lingkungan kerja di Kejaksaan Negeri Padang :



Berdasarkan wawancara dan pengamatan yang penulis lakukan dapat dilihat kondisi ruangan kerja masih ditemui 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. Selain itu juga ditemui pegawai yang keluar kantor di saat jam kerja kantor. 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 diselaikan namun efisiensi dan efektivitas serta produktifitas kinerja pegawai akan berkurang.

Dari fenomena di atas dilihat dari penelitian terdahulu mengindikasikan bahwasanya ada pengaruh terhadap kinerja pegawai yang disinyalir disebabkan oleh lingkungan kerja dan integritas pegawai. Hasil penelitian Yudiningsih (2016) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal yang sama juga di buktikan oleh penelitian Widodo (2010) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang disusun oleh Utami (2015) menyatakan bahwa variabel integritas memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian yang disusun oleh Salwa (2018) menyatakan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Jadi berdasarkan pemaparan teori dan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai di Kejaksaan Negeri Padang** “

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Ditemukannya tata ruang kantor yang tidak kondusif
2. Kurangnya tempat penyimpanan dokumen-dokumen sementara
3. Kurangnya sarana dan fasilitas dalam operasional kerja
4. Tata kelola arsip ditempat kerja masing-masing karyawan masih ada berserakan yang dapat mengganggu pekerjaan
5. Kurangnya ketersediaan lahan dan bangunan dalam pengefesiensian kerja
6. Kurangnya disiplin pegawai terhadap tugasnya
7. Kurangnya kedisiplinan pegawai dalam absensi kerja
8. Adanya pekerjaan-pekerjaan yang masih ditumpuk oleh pegawai
9. Masih kurangnya kejujuran dalam diri seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya
10. Masih kurangnya kesadaran pegawai untuk meningkatkan kinerja yang baik dan berintegritas.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, dapat dilihat banyak permasalahan yang timbul. Dalam hal ini penulis lebih menekankan masalah pokok penelitian yaitu untuk mengetahui **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai di Kejaksaan Negeri Padang “**

D. Rumusan Masalah

Dari batasan masalah tersebut, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Padang ?
2. Apakah integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Padang?
3. Apakah lingkungan kerja dan integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Padang?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Padang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Padang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan integritas terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Padang.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau bahan acuan bagi penelitian-penelitian sejenis yang dilakukan di masa yang akan datang.

2. Secara Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja dan integritas terhadap kinerja ASN

b. Bagi Pemerintah

Penelitian ini memberikan masukan kepada pemimpin sebagai pemangku kebijakan agar lebih sadar terhadap kebijakan yang telah dibuat dan dapat dijadikan pedoman untuk pembuatan kebijakan selanjutnya khususnya integritas dan kinerja ASN.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat membantu memperkaya informasi masyarakat mengenai integritas ASN dalam melakukan pekerjaannya.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Kajian Teori

1. Kinerja

a. Defenisi Kinerja

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Gibson (dalam Sidanti, 2015) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Sama dengan yang disampaikan oleh Rivai dan Basri (dalam Sidanti, 2015) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Whitmore (dalam Widodo, 2010) mengartikan kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Sementara Fishbien (dalam Harsanto, 2003) mengemukakan bahwa kinerja seseorang adalah penampilan (Performance) atau perilaku seseorang dalam menjalankan pekerjaan. Performa dan perilaku adalah sesuatu yang terbentuk karena ditanamkan oleh orang lain, lingkungan, kondisi sosial budaya, atau dipelajari secara sengaja oleh orang yang bersangkutan.

Menurut Miner (dalam Edy, 2011:170) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Marwansyah (2012 :

228) kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hariandja (dalam Surjosuseno, 2015) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Ditambahkan oleh Bernandin dan Russel (dalam Hidayat, 2012), bahwa kinerja karyawan merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu.

Jadi 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.

b. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2017 : 84) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. *Personal Factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan oleh manajer dan *team Leader*.
3. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi.

5. *Contextual/ situational factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Ditambahkan oleh (Sidanti, 2015) ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. kurangnya ketrampilan dan pengetahuan,
2. kurangnya insentif atau tidak tepatnya insentif diberikan,
3. Lingkungan kerja yang tidak mendukung,
4. tidak adanya motivasi.

Utami (2015) mengemukakan ada 2 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan :

1. Faktor kemampuan (*ability*), terdiri dari potensi IQ dan kemampuan realiti (*Knowledge + skill*)
2. Faktor motivasi (*Motivation*), yang terbentuk dari sifat (*attitude*) seorang pegawai dalam situasi kerja.

Kemudian menurut Kasmir (dalam Pranoto, 2019) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan mempengaruhi secara langsung
2. Pengetahuan mempengaruhi secara langsung
3. Rencana kerja mempengaruhi secara langsung
4. Kepribadian mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
5. Motivasi kerja mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
6. Kepemimpinan mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung

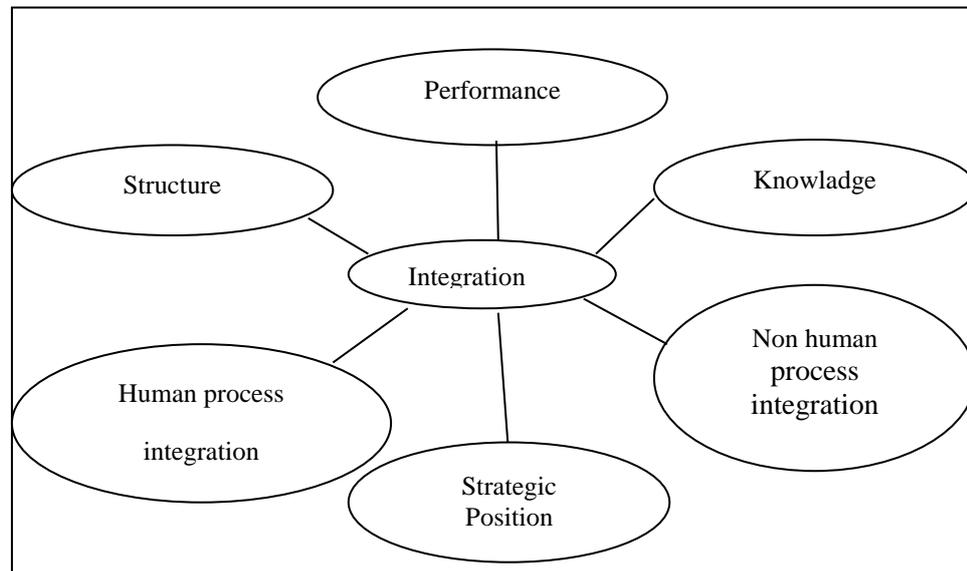
7. Gaya kepemimpinan mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
8. Budaya organisasi memmpengaruhi secara langsung dan tidak langsung
9. Kepuasan kerja mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
10. Lingkungan mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
11. Loyalitas mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
12. Komitmen mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung.

c. Model Kinerja

Proses kinerja organisasional akan dipengaruhi oleh banyak faktor, menurut Hersey, Blancard, dan Johnson (dalam Wibowo, 2017:83) model kinerja itu disebut sebagai *satelite model*. Menurut *satelite model* kinerja organisasi diperoleh dari terjadinya integrasi dari faktor-faktor pengetahuan, sumber daya bukan manusia, posisi strategis, proses sumber daya manusia, dan struktur.

Faktor pengetahuan adalah segala sesuatu yang meliputi masalah-masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan dan sistem. Sumber daya nonmanusia meliputi peralatan pabrik, lingkungan kerja, teknologi, kapital, dan dana yang dapat dipergunakan. Sedangkan posisi srategis meliputi masalah bisnis atau pasar, kebijakan sosial, sumber daya manusia, dan perubahan lingkungan. Kemudian proses kemanusiaan terdiri dari masalah nilai, sikap, norma, dan interaksi dan hal yang terakhir adalah struktur yang mencakup masalah organisasi, sistem manajemen, sistem informasi dan fleksibilitas.

Gambar 2.1 : Model Satelite Kinerja Organisasi



d. Penilaian dan Pengukuran Kinerja

Penilaian kinerja atau *performance appraisal* pada dasarnya merupakan penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi dan personilnya berdasarkan sasaran, standar, dan kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya atau dapat juga diartikan sebagai proses kinerja individual diukur dan dievaluasi. Menurut Rivai (dalam Suwanto 2012:196) penilaian kinerja mengacu kepada suatu sistem formal dan tersruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran.

Menurut Williams (dalam Widodo, 2017:188) penilaian kinerja tidak lebih dari merupakan sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan profesional, yang pada umumnya menunjukkan pada kekurangan baawahan. Menurut Bacal

penilaian kinerja adalah untuk menjawab pertanyaan seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu.

Jadi dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai merupakan suatu bentuk kuantitatif penyelesaian tugas dan tanggungjawab pegawai yang dapat diukur dan dievaluasi.

Bernandian dan Russet (dalam Hidayat, 2012) mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja :

1. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. *Time liness*, adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi out put lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. *Cost effectiveness*, adalah tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan) untuk mencapai hasil tertinggi, atau pengurangan kerugian dan setiap inti penggunaan sumber daya.
5. *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6. *Interpersonal Impact*, merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Selain dari pada itu, pengukuran kinerja juga dapat dilakukan dengan cara (Wibowo, 2017:155) :

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi;
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan;
3. Mengusahakan jarak bagi orang memonitor tingkat kinerja;
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian;
5. Menghindari dari rendahnya konsekuensi dari rendahnya kualitas;
6. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya;
7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

e. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator yang digunakan dalam variabel ini menurut Malthis dan Jackson (dalam Gardjito, 2014) :

1. Kualitas Kerja, standart ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standart kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.
2. Kuantitas Kerja, standart ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

3. Ketepatan Waktu, ketepatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

2. Lingkungan Kerja

a. Defenisi Lingkungan Kerja

Organisasi adalah suatu jenis wadah perlengkapan di masyarakat yang dibuat oleh orang-orang dengan tujuan dapat memperoleh efisiensi kerja tertentu yang sebesar-besarnya. Lingkungan kantor digolongkan sebagai lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik, yang mana lingkungan kerja fisik ini merupakan keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik sosial dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi terhadap individu. Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Asriel,2016: 184).

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. Menurut Saydam (dalam Rahmawanti, 2014) lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaannya yang dapat memepengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Menurut Supardi (dalam Almustofa, 2014) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat

memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Kemudian Sedarmayanti (dalam Norianggono, 2014) juga mengemukakan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi dan sebagainya). Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, warna, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dan lain-lain.

Secara fisik lingkungan kerja dapat berupa lokasi tempat kerja, kondisi bangunan dan fasilitas tempat kerja. Sedangkan lingkungan non fisik/ psikologis merupakan bentuk yang berkaitan dengan tindakan organisasi melalui cara-cara pengorganisasian, yaitu melalui cara penghimpunan sumber daya manusia, modal dan peralatan dengan cara yang paling efisien untuk mencapai tujuan. Sihombing (dalam Hartati, 2006) menyampaikan lingkungan kerja adalah faktor diluar manusia baik fisik maupun nonfisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan dan luas ruangan kerja. Sedangkan faktor nonfisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk diinstansi anatar atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Jadi dapat disimpulkan dari penjelasan diatas bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat memberikan pengaruh terhadap pekerjaannya, baik lingkungan kerja yang bersifat fisik maupun lingkungan yang bersifat nonfisik.

b. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan nonfisik. Menurut Sarwoto (dalam Sidanti, 2015) Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja diantaranya adalah :

- a. Tata ruang kerja. Tata ruang kerja yang tepat suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan biaya yang banyak.
- b. Cahaya dalam ruangan yang tepat. Cahaya dalam ruangan atau penerangan ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

- c. Suhu dan kelembapan udara yang tepat. Didalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.
- d. Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja. Suara yang bunyinya keras sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara yang bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal, oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising dalam suatu organisasi sangat diperlukan.
- e. Suasana kerja dalam perusahaan merupakan pendukung dalam kelancaran pekerjaan perusahaan. Dengan suasana kerja yang baik dapat menimbulkan semangat kerja karyawan. Suasana dalam perusahaan yang baik dapat dilihat dari hubungan antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya. Dengan adanya hubungan yang baik, maka dapat menimbulkan saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan serta dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan itu sendiri.
- f. Keamanan kerja karyawan. Rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan itu akan mendorong motivasi kerja karyawan sehingga kinerja menjadi baik. Rasa aman ini meliputi diri pribadi maupun luar pribadi.

Kaitan dengan diri pribadi menyangkut keselamatan selama bekerja dan terjaminnya karyawan dalam memperoleh pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan. Sedangkan rasa aman dari luar diri adalah terjaminnya milik karyawan dari adanya perusakan dan pencurian.

Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja. Ada 5 aspek lingkungan kerja nonfisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan :

1. Struktur kerja yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
2. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggungjawab mereka serta bertanggungjawab atas tindakan mereka.
3. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
4. Kerjasama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerja sama yang baik diantara kelompok yang ada.
5. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar, baik antar rekan kerja maupun dengan pimpinan.

3. Integritas Pegawai

a. Defenisi Integritas

Integritas menurut kamus lengkap Bahasa Indonesia Praktis yaitu kejujuran, mutu, sifat atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki kemampuan yang memancarkan kewibawaan. *Integrity* berkaitan juga dengan kinerja, suatu pencapaian hasil baik yang dicapai dengan selalu menjunjung tinggi kejujuran dan nilai-nilai moral lainnya. Kata *integrity* berasal dari akar kata “*integrated*”, yang berarti berbagai bagian dari karakter dan keterampilan berperan aktif dalam diri kita, yang tampak dari keputusan dan tindakan-tindakan kita (Salwa, 2018). Menurut Paine (dalam Handoko, 2015) Integritas erat kaitannya dengan komitmen pemerintah negara Indonesia untuk dapat menyelenggarakan pemerintahan yang bersih dengan unsur jujur, bijaksana, akuntabilitas, komitmen, dan konsistensi dari moral seseorang. Pengertian lain mengatakan Integritas merupakan kepatuhan tanpa kompromi untuk kode nilai-nilai moral, dan menghindari penipuan, kemanfaatan, kepalsuan, atau kedangkalan apapun (Utami, 2015).

Berbicara tentang integritas berarti berbicara tentang konsistensi antara dua hal, yaitu pikiran dan tindakan dalam bentuk pengambilan keputusan. Integritas sering dipahami dalam konteks perilaku dan perilaku integritas pada umumnya dipahami dalam kaitannya dengan etika dan moral. Keadaan berperilaku dengan integritas diharapkan muncul bukan hanya karena tuntutan pekerjaan yang mengharuskan seseorang untuk berintegritas, tetapi karena individu tersebut memahami dengan baik bahwa memiliki integritas adalah

bagian dari proses untuk membangun sesuatu yang lebih baik di dalam keluarga, organisasi, atau Negara (Yulianti, 2015). Hal yang sama juga dikemukakan bahwa integritas adalah sebagai suatu kesesuaian antara hati, ucapan dan tindakan, kemudian integritas dapat diartikan sebagai kemampuan untuk senantiasa memegang teguh prinsi-prinsip moral dan melok untuk tidak mengubahnya walaupun dalam kondisi dan situasi yang sangat sulit, banyak tantangan 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.

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 memiliki integritas belum tentu dapat bermanfaat bagi orang lain. Sedangkan integritas oleh PPB (dalam Syamsir, 2014) ialah suatu sikap jujur, adil, dan tidak memihak (dalam urusan publik, pemerintah, dan birokrasi). Integritas itu mengacu kepada kejujuran, kebenaran, keadilan.

Menurut Trevinyo Rodriguez (dalam Yulianti, 2015) tindakan yang berintegritas harus mengacu pada prinsip dan nilai moral yang obyektif, terlepas dari kerangka individu, maupun sosial dan organisasi. Obyektivitas prinsip dan nilai moral itu mengandaikan bahwa hal tersebut terlepas dari kesadaran manusia sehingga eksistensinya berdiri secara otonom dari eksistensi manusia. Zahra (dalam Rani, 2018) mengatakan integritas merupakan sebuah

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. Sama dengan yang disampaikan Wuryanano (dalam Syamsir, 2014) bahwa orang mempunyai integritas adalah orang yang menerapkan sistem norma dan nilai kehidupan sehingga kehidupannya seperti buku yang terbuka yang artinya transparan tanpa ada yang tutupi dan ditakuti.

b. Unsur-unsur Integritass

Menurut Sukriah (dalam Yulianti, 2015) ada empat unsur integritas yang harus dimiliki oleh pegawai :

1. Sikap jujur dan transparan
2. Berani
3. Bijaksana
4. bertanggungjawab

Sama halnya dengan yang diungkapkan pada konsep terdahulu bahwa integritas merupakan suatu yang sesuai antara hati, pikiran dan perbuatan.

Dalam aturan berperilaku yang berintegritas menurut (Arini, 2010) :

1. melaksanakan tugasnya secara jujur, teliti, tanggungjawab, dan bersungguh-sungguh.
2. Menunjukkan kesetiaan dalam segala hal yang berkaitan dengan profesi dan organisasi dalam melaksanakan tugasnya.

3. Mengikuti perkembangan peraturan perundang-undangan dan mengungkapkan segala hal yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan dan profesi yang berlaku.
4. Menjaga citra dan mendukung visi dan misi organisasi.
5. Tidak menjadi bagian tindakan ilegal, atau mengikatkan diri pada tindakan yang dapat mendiskreditkan profesi ataupun organisasi.
6. Menggalang kerjasama yang sehat sesama pegawai
7. Saling mengingatkan, membimbing dan mengoreksi perilaku sesama pegawai.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Integritas

Menurut Purmalasari (dalam Orchidia, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi integritas adalah :

1. Faktor lama bekerja

Menurut penelitian, tahun pertama auditor mengaudit dalam melaksanakan pekerjaannya maka akuntan lebih independen atau lebih profesional, tetapi semakin lama hubungan kerja seseorang akuntan maka semakin berkurangnya loyalitas seorang akuntan dalam menyelesaikan pekerjaannya

2. Faktor imbalan yang diterima

Pada dasarnya seorang yang bekerja mengharapkan imbalan yang sesuai dengan pekerjaannya. Karena dengan upah yang sesuai dengan pekerjaannya, maka akan timbul pula rasa gairah kerja yang semakin baik dan kecenderungan untuk bekerja secara jujur disebkannya ada rasa timbal balik yang selaras dan tercukupi kebutuhannya. Selain gaji/upah, seseorang yang

bekerja membutuhkan penghargaan atau hasil karya yang telah dilakukan, baik penghargaan secara materil maupun non materil.

3. Faktor *Emotional Question* (EQ)

EQ adalah bagaimana seseorang itu pandai mengendalikan perasaan dan emosi pada setiap kondisi yang melingkupinya. EQ lebih penting dari pada *Intelegence Question* (IQ), bagaimanapun juga seseorang yang cerdas bukanlah hanya cerdas dalam hal intelektualnya saja tetapi intelektualitas tanpa adanya EQ dapat melahirkan sikap yang tidak baik.

Menurut Hendrajatno (dalam Pranoto, 2019) faktor yang memengaruhi integritas yang berhubungan dengan sikap-sikap yang menjadi elemen integritas :

1. harus memegang teguh prinsip,
2. berperilaku terhormat,
3. jujur,
4. memiliki keberanian untuk melakukan pengungkapan dan mengambil tindakan yang diperlukan,
5. melakukan tindakan berdasarkan pada keyakinan dan keilmuan yang tidak ceroboh,
6. tidak bertindak dengan menuruti hawa nafsunya atau membenarkan filosofi tanpa memerhatikan prinsip dan peraturan yang berlaku.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan salah satu unsur yang erat kaitannya dengan pegawai, hal ini dikarenakan bahwa segala sesuatu yang berada dan ada

di sekitar pegawai merupakan lingkungan kerja bagi pegawai baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja nonfisik. Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan. Karyawan akan merasa betah berada di dalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya (Norianggono, 2014). Menurut Saydam (dalam Rahmawanti, 2014) lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Menurut Lewa dan Subono (dalam Rahmawanti, 2014) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian saat ini, menunjukkan bahwa lingkungan kerja (fisik dan non fisik) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang dilakukan oleh Cahyani dan Ardana (dalam Suwondo, 2015). Pendapat lain mengatakan bahwa penataan ruang yang tepat pada tempat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Penataan ruang ini harus didukung dengan distribusi cahaya yang cukup, pemilihan

warna dinding yang tepat, sirkulasi udara dan suhu udara sesuai dengan ruangan yang disampaikan oleh Norianggono (dalam Suwondo, 2015). Kurangnya distribusi cahaya dalam setiap ruangan karyawan akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan cepat dan tepat. Ketenangan bekerja juga diperlukan oleh setiap karyawan untuk melakukan pekerjaannya (Suwondo, 2015).

5. Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai

Integritas menurut kamus lengkap Bahasa Indonesia Praktis yaitu kejujuran, mutu, sifat atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki kemampuan yang memancarkan kewibawaan. Integrity berkaitan juga dengan kinerja, suatu pencapaian hasil baik yang dicapai dengan selalu menjunjung tinggi kejujuran dan nilai-nilai moral lainnya. Kata integrity berasal dari akar kata “integrated”, yang berarti berbagai bagian dari karakter dan keterampilan berperan aktif dalam diri kita, yang tampak dari keputusan dan tindakan-tindakan kita (Salwa, 2018). Sedangkan integritas oleh PPB (Syamsir, 2014) ialah suatu sikap jujur, adil, dan tidak memihak (dalam urusan publik, pemerintah, dan birokrasi). Integritas itu mengacu kepada kejujuran, kebenaran, keadilan.

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. Hasil penelitian yang

dilakukan oleh Karapinar (dalam Salwa, 2018) menunjukkan bahwa integritas berkorelasi signifikan dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Awaluddin (dalam Salwa, 2018) juga menunjukkan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Dalam penelitian yang disusun oleh Utami (2015) menyatakan bahwa variabel integritas memiliki pengaruh terhadap kinerja, yang mengatakan bahwa Integritas merupakan kepatuhan tanpa kompromi untuk kode nilai-nilai moral, dan menghindari penipuan, kemanfaatan, kepalsuan, atau kedangkalan apapun. Kinerja yang optimal akan tercapai apabila seorang pegawai pemerintah memiliki pemahaman yang memadai atas integritas, obyektivitas, kerahasiaan, dan kompetensi terkait dengan tugasnya. Selanjutnya menurut Sukriah et al (dalam Yendrawati, 2014) menyatakan bahwa integritas berkaitan dengan sikap individu yang dapat menerima kesalahan yang tidak disengaja dan perbedaan pendapat yang jujur, tetapi tidak dapat menerima kecurangan prinsip. Hal itu disebabkan kecurangan prinsip akan dapat mengganggu relevansi dari sesuatu yang dikerjakan. Dengan kata lain, ketiadaan integritas pada diri seorang aparatur sipil negara akan memicu kepada penurunan kinerja.

6. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerja baik lingkungan yang bersifat fisik maupun lingkungan yang bersifat nonfisik yang ada disekitar pekerja yang dapat memberikan dampak terhadap hasil kerjanya. 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. Berbicara tentang integritas berarti berbicara tentang konsistensi antara dua hal, yaitu pikiran dan tindakan dalam bentuk pengambilan keputusan. Integritas sering dipahami dalam konteks perilaku dan perilaku integritas pada umumnya dipahami dalam kaitannya dengan etika dan moral. Integritas merupakan suatu sikap dengan keserasan dua hal yakni antara pikiran dan perilaku dan dengan memegang teguh nilai-nilai moral.

B. Penelitian Yang Relevan

Tabel 2.1 : Penelitian yang relevan

No	Nama dan Tahun Penelitian	Variabel Penelitian Yang Digunakan	Hasil Penelitian Yang Diperoleh	Persamaan	Perbedaan
1.	Tri Widodo (2010)	Lingkungan kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja	Ada pengaruh positif dan signifikan dari masing-masing variabel yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai	Persamaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah variabel terikatnya lingkungan kerja dan variabel bebasnya kinerja pegawai	Perbedaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah budaya organisasi, dan kepemimpinan
2.	Ni Made Diah Yudiningsih, dkk (2016)	Lingkungan kerja dan disiplin kerja Terhadap kinerja pegawai	Ada pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	Persamaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah variabel terikatnya lingkungan kerja dan variabel	Perbedaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah disiplin kerja

				bebasnya kinerja pegawai	
3.	Daniel Surjosuseno (2015)	Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah variabel terikatnya lingkungan kerja dan variabel bebasnya kinerja pegawai	Perbedaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah motivasi kerja
4.	Arfah Salwa, dkk (2018)	Komitmen, integritas dan kompetensi Terhadap kinerja pegawai serta dampaknya pada Kinerja komisi independen pemilihan (kip)	Komitmen, integritas dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Komisi Independen Pemilihan (KIP)	Persamaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah variabel terikatnya integritas dan variabel bebasnya kinerja pegawai	Perbedaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah komitmen dan kompetensi
5.	Ulfa Indri Utami (2015)	Integritas, obyektivitas, kerahasiaan, Kompetensi, dan pengalaman kerja terhadap Kinerja	Integritas berpengaruh dan dapat meningkatkan Kinerja Auditor	Persamaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah variabel terikatnya integritas dan variabel bebasnya kinerja pegawai	Perbedaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah obyektivitas , kerahasiaan , kompetensi dan pengalaman kerja
6.	Sujiyanto (2017)	Integritas dan loyalitas	integritas berpengaruh	Persamaan penelitian	Perbedaan penelitian

		pegawai Terhadap kebijakan pimpinan dan dampaknya Terhadap kinerja di lingkungan dinas komunikasi Dan informatika kota batu	signifikan terhadap kinerja pegawai.	penulis dengan penelitian sebelumnya adalah variabel terikatnya integritas dan variabel bebasnya kinerja pegawai	penulis dengan penelitian sebelumnya adalah loyalitas pegawai
--	--	---	--------------------------------------	--	---

C. Kerangka Konseptual

Kerangka Konsep adalah hasil pemikiran yang rasional dalam menguraikan rumus hipotesis yang merupakan jawaban sementara dari masalah yang di uji kebenarannya (Kasmadi, 2013 : 46). Agar konsep-konsep dapat diteliti secara empiris maka harus dioperasionalkan dengan mengubahnya menjadi variabel. Dari rumusan masalah dan landasan teori diatas dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja dan integritas terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Padang baik secara positif dan signifikan. Dari hal tersebut di atas dapat digambarkan. Variabel-variabel yang digunakan adalah :

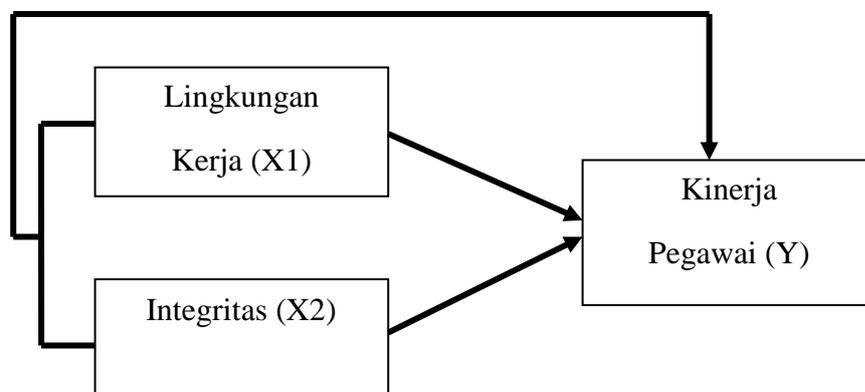
1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel yang lain yaitu variabel terikat. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1) dan integritas (X2).

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang timbul akibat variabel lain yaitu variabel bebas. Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan uraian diatas, adapun kerangka konseptual berdasarkan gambar berikut :



Gambar 2.2 : Kerangka Konseptual

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu pernyataan yang diandalkan benar untuk sementara waktu dan sampai keadaan sebenarnya terbukti melalui data yang dikumpulkan. Berdasarkan kajian teori dan kerangka konseptual diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis yang akan di uji kebenarannya melalui penelitian ini yaitu :

1. Lingkungan kerja dan integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kejaksaan Negeri Padang.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kejaksaan Negeri Padang.

3. Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kejaksaan Negeri Padang.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh lingkungan kerja (X1), dan Integritas (X2) terhadap kinerja pegawai Di Kejaksaan Negeri Padang melalui analisis statistik dari kuisisioner yang disebarakan maka dapat disimpulkan penelitian sebagai berikut :

1. Bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang memiliki nilai *Adjust R Square* 0,043 sehingga kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Padang sebesar 4,3% pada angka signifikasnsi secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Padang 0,045 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh varaiabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Padang.
2. Pengaruh variabel Integritas (X2) terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Padang memiliki nilai *Adjust R Square* 0,071, artinya besar pengaruh variabel integritas terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Padang hanya sebesar 7,1%. Pada angka signifikasnsi secara parsial pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Padang sebesar 0.013 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel integritas terhadap Kinerja.

3. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) dan Integritas (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kejaksaan Negeri Padang memiliki nilai *Adjust R Square* 0,087, artinya besar pengaruh variabel integritas terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Padang hanya sebesar 8,7%. Pada angka signifikasnsi secara simultan pengaruh lingkungan kerja dan integritas terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Padang sebesar 0.016 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja dan integritas terhadap Kinerja. Secara tidak langsung penelitian ini menggambarkan bahwa variabel lingkungan kerja dan integritas terhadap kinerja pegawai tidak memiliki pengaruh yang besar bagi pegawai di kejaksaan tersebut.

B. Saran

Berdasarkan hasil temuan yang telah dijelaskan di atas, dapat penulis memberikan rekomendasi untuk kejaksaan Negeri Padang agar lebih memperhatikan variabel lingkungan kerja dan integritas pegawai agar dapat menjadi salah satu hal yang akan meningkatkan kinerja pegawai di Kejaksaan tersebut. Kemudian bagi para peneliti lain yang ingin meneliti di Kejaksaan Negeri Padang diharapkan untuk lebih memfokuskan penelitian kepada variabel-variabel lain di luar variabel lingkungan kerja dan integritas.