

**PENGARUH BUDAYA KERJA, INTEGRITAS DAN TEKNOLOGI INFORMASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KOTA SUNGAI PENUH**

TESIS



Oleh :
Mhd. Yogi Ms
NIM. 17208026

**PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2019**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul : Pengaruh Budaya Kerja, integritas dan Teknologi
Informasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor
Kementerian Agama Kota Sungai Penuh

Nama : Mhd. Yogi Ms

Nim/Tim : 17208026

Program Studi : Magister Administrasi Publik

Fakultas : Ilmu Sosial

Padang , 08 November 2019

Disetujui oleh:

Pembimbing



Aldri Frinaldi, SH., M.Hum., Ph.D.
NIP. 197002121998021001

LEMBARAN PENGESAHAN TESIS

Nama : Mhd. Yogi Ms
TM/NIM : 2017/17208026
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Judul Tesis : Pengaruh Budaya Kerja, Integritas, dan Teknologi Informasi Terhadap kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh

Tesis ini telah dipertahankan dihadapan sidang penguji Tesis Program Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang pada tanggl 07 November 2019 dan telah dinyatakan **LULUS**

Padang, 08 November 2019

Tim Penguji

- Nama
1. Ketua : Aldri Frinaldi, SH., M.Hum., Ph.D.
 2. Anggota : Dr. Ahmad Rivauzi, M.A.
 3. Anggota : Nora Eka Putri, M.Si.

Tanda Tangan

1. 
2. 
3. 



Mengesahkan
Dekan FIS UNP


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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mhd. Yogi Ms

NIM / TM : 17208021 / 2017

Tempat / Tanggal Lahir : Sebukar / 02 Oktober 1995

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis ini berjudul "Pengaruh Budaya Kerja, Integritas dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh" adalah benar merupakan karya asli saya, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan dalam tesis ini, sepenuhnya merupakan tanggung jawab saya sebagai penulisnya.

Demikianlah surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang, 08 November 2019

Yang membuat pernyataan



Mhd. Yogi MS
17208026 / 2017

Keywords: Work culture, Integrity, information technology, performance

ABSTRACT

Mhd. Yogi MS : TM/NIM 2017/17208026, *The Effect of Work Culture, Integrity, and Information Technology at in the Office of the Ministry of Religious Affairs the city of Sungai Penuh.*

The study aims to uncover the influence of Influence of work culture, integrity, and information technology in the Office of the Ministry of Religious Affairs the city of Sungai Penuh.

The study used quantitative methods, with an exogenous variables namely variabels Work culture (X1), Integrity (X2), Information technology intervening (X3) variables and endogenous variables that is. employee performance at the Ministry of Religious Affairs the city of Sungai Penuh, the city of Sungai penuh (Y). The population of this research is all officers in the Office of the Ministry of Religious Affairs of Sungai Penuh. Respondents in this study amounted to 50 samples. Data collection techniques in this study used propotional stratified random sampling techniques. Data analysis technique used is path analysis and divided into 2 lanes is sub-structure 1 and sub structure 2 Data collected through questionnaires that have been tested for validity and its reliability in advance both the content and the empirical test items in the field.

The results of this study have found that the hypothesis model, proved to be a new model in improving the performance of employees in the Office of the Ministry of Religious Affairs the city of Sungai Penuh. The findings in this study show that: 1) there is a direct influence of the working culture of information technology by 12,1% with a significance of 0.007. 2) There is direct influence over the integrity of information technology by 13.1% with significance 0.006. 3) There is direct influence of working culture to the performance of employees in the Ministry of Religious Affairs Office of the full 6.1% with significance 0.041. 4) There is direct influence of integrity to the performance of employees in the Office of the Ministry of Religious Affairs the city of Sungai Penuh 10,3%, with significance 0.009. 5) There is direct influence of information technology to the performance of employees in the Office of the Ministry of Religious Affairs the city of Sungai Penuh 11.5% with significance 0.011. 6) There is an indirect influence of working culture to the performance of officers in the Office of the Ministry of Religious Affairs the city of Sungai Penuh information technology by 11,8% and the significance of 0.000. 7) There is an indirect influence on the integrity of employees ' performance at the Ministry of Religious Affairs the city of Sungai Penuh 12.3% and significance 0.000.

Keywords: *Work culture, Integrity, information technology, performance*

ABSTRAK

Mhd. Yogi MS : TM/NIM 2017/17208026, Pengaruh Budaya Kerja, Integritas, dan Teknologi Informasi di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh Pengaruh Budaya Kerja, Integritas, dan Teknologi Informasi di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan variabel eksogen yaitu variabel budaya kerja (X1), integritas (X2), variabel intervening teknologi informasi (X3) dan variabel endogen yaitu kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh (Y). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh. Responden dalam penelitian ini berjumlah 50 sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik propotional stratified random sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah path analysis dan dibagi menjadi 2 jalur yaitu sub strukur 1 dan Sub Struktur 2 Data dikumpulkan melalui angket yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu baik konten maupun uji empirik item di lapangan.

Hasil penelitian ini telah menemukan bahwa model hipotesis, terbukti dapat dijadikan sebuah model baru dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh. Temuan pada penelitian menunjukan ini bahwa: 1) Terdapat pengaruh langsung budaya kerja terhadap teknologi informasi sebesar 12,1% dengan signifikansi 0,007. 2) Terdapat pengaruh langsung integritas terhadap teknologi informasi sebesar 13,1% dengan signifikansi 0,006. 3) Terdapat pengaruh langsung budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh 6,1% dengan signifikansi 0,041. 4) Terdapat pengaruh langsung integritas terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh 10,3% dengan signifikansi 0,0089. 5) Terdapat pengaruh langsung teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh sebesar 11,5% dengan signifikansi 0,011. 6) Terdapat pengaruh tidak langsung budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh melalui teknologi informasi sebesar 11,8% dan signifikansi 0,000. 7) Terdapat pengaruh tidak langsung integritas terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh 12,3% dan signifikansi 0,000.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Integritas, Teknologi Informasi, Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT Rabb semesta alam, karena dengan rahmat, karunia, serta taufik dan hidayah-Nya lah penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis dengan judul **“Pengaruh Budaya Kerja, Integritas dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh”**

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa begitu banyak pihak yang telah turut membantu dalam penyelesaian tesis ini. Melalui kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada Ayahanda (H. Munir, SE.,MM) dan Ibunda tercinta (Hj. Sarwati, SE), terima kasih yang tak terhingga atas doa, semangat, kasih sayang, pengorbanan, dan ketulusannya yang telah menjadi motivator utama mendampingi penulis hingga penyelesaian tesis ini. Selain itu dalam penyelesaian tesis ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dan dorongan baik secara moril maupun materil dari berbagai pihak. Oleh sebab itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada yang terhormat :

1. Ibu Dr. Siti Fatimah, M.Pd., M.Hum sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang yang memberikan kesempatan dan

fasilitas kepada penulis untuk menyelesaikan Program Studi Magister Administrasi Publik .

2. Bapak Aldri Frinaldi, S.H, M.Hum., Ph.D sebagai Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi, sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
3. Bapak Dr. Ahmad Rivauzi dan Ibu Nora Eka Putri, M.Si sebagai tim penguji, yang telah banyak memberi masukan dan saran untuk kesempurnaan penulisan tesis ini.
4. Bapak Prof. Drs. Dasman Lanin, M.Pd., Ph.D Ketua Prodi Program Magister Administrasi Publik (M.AP).
5. Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh yang telah memberikan ijin kepada penulis dalam melakukan penelitian di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh.
6. Para rekan mahasiswa Prodi S2 MAP FIS UNP, khususnya teman-teman angkatan VIII yang senantiasa memberikan motivasi dan masukan demi penyelesaian tesis ini.
7. Keluarga besar saya yang ada di Kerinci serta untuk kakak dan adik yang selalu memberikan do'a dan semangat yang tak terhingga sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
8. Dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam penelitian dan penyusunan tesis ini.

Penulis do'akan semoga Allah SWT membalas segala bantuan yang telah diberikan dan menjadi amal ibadah. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh sebab itu segala kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan dan penulis berharap semoga sumbangan pemikiran yang penulis sampaikan bisa bermanfaat bagi pembaca semua khususnya untuk pegawai di Kantor Kementrian Agama Kota Sungai Penuh.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Padang, Oktober 2019
Penulis

Mhd. Yogi MS
NIM. 17208026

DAFTAR ISI

ABSTRAK BAHASA INGGRIS	i
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	11
1. Kinerja	11
1.1 Pengukuran Kinerja	13
1.2 Indikator Pengukur Kinerja.....	18
2. Budaya Kerja.....	25
2.1 Proses Pembentukan Budaya Kerja.....	27
2.2 Tujuan Budaya Kerja.....	29
2.3 Manfaat Budaya Kerja.....	29
2.4 Indikator Budaya Kerja	30
3. Integritas.....	35
3.1 Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Integritas..	38
3.2 Indikator Integritas	39
4. Teknologi Informasi.....	40
4.1 Manfaat Teknologi Informasi.....	42

4.2 Indikator Teknologi Informasi	44
5. Hubungan Budaya Kerja Dengan Kinerja	46
6. Hubungan Integritas Dengan Kinerja	46
7. Hubungan Teknologi Informasi Dengan Kinerja	47
8. Hubungan Budaya Kerja Dengan Teknologi Informasi	47
9. Hubungan Integritas Dengan Teknologi Informasi	48
B. Penelitian Terkait	48
C. Kerangka Konseptual	52
D. Hipotesis.....	53

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian.....	55
B. Lokasi Penelitian.....	57
C. Populasi dan Sampel Penelitian	57
D. Jenis dan Sumber Data	58
E. Teknik Pengumpulan Data.....	59
F. Variabel dan Indikator.....	59
G. Instrumen Penelitian.....	61
H. Teknik Analisis Data.....	67
I. Uji Hipotesis	69

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum.....	73
1. Kantor Kementrian Agama Kota Sungai Penuh	73
2. Kedudukan, Tugas Dan Fungsi	74
a. Kedudukan	74
b. Tugas	74
c. Fungsi.....	74
d. Struktur Organisasi Kantor Kementrian Agama Kota Sungai Penuh.....	75

3. Profil Responden	76
B. Temuan Khusus.....	77
1. Deskripsi Variabel Penelitian.....	77
2. Pengujian Persyaratan Analisis Data	80
C. Pengujian Hipotesis	89
1. Pengajuan Model Konseptual.....	89
2. Model Analisis Jalur.....	89
3. Mengoperasikan Model Analisis Dengan Komputer	91
4. Substruktur Mediasi (Sobel Test).....	94
5. Signifikansi Pengaruh.....	100
6. Uji Hipotesis.....	102
D. Pembahasan.....	104
1. Pengaruh Langsung Budaya Kerja terhadap Teknologi Informasi	104
2. Pengaruh Langsung Integritas terhadap Teknologi Informasi	105
3. Pengaruh Langsung Budaya Kerja terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kementrian Agama Kota Sungai Penuh.....	106
4. Pengaruh Langsung Integritas terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementrian Agama Kota Sungai Penuh	107
5. Pengaruh Langsung Teknologi Informasi terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kementrian Agama Kota Sungai Penuh	109
6. Pengaruh Tidak Langsung Budaya Kerja terhadap Kinerja pegawai melalui Teknologi Informasi	110
7. Pengaruh Tidak Langsung Integritas terhadap Kinerja pegawai melalui Teknologi Informasi	111

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	113
B. Implikasi.....	115
C. Saran.....	118

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Permasalahan Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci	3
3.1 Sklala Likert Untuk Jawaban Penelitian.....	62
3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X1).....	63
3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Integritas (X2).....	64
3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Teknologi Informasi (X3).....	65
3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	66
3.6 Hasil Uji Realibilitas Angket Penelitian.....	67
4.1 Jenis Kelamin Responden.....	76
4.2 Pangkat dan Golongan Responden	76
4.3 Deskripsi Indikator Variabel Budaya Kerja (X1).....	77
4.4 Deskripsi Indikator Variabel Integritas (X2).....	78
4.5 Deskripsi Indikator Variabel Teknologi Informasi (X3).....	78
4.6 Deskripsi Indikator Variabel Kinerja (Y).....	
4.7 Rangkuman Analisis Uji Normalitas	81
4.8 Analisi Varian linearitas Budaya Kerja (X1) terhadap Teknologi Iformas: (X3).....	82
4.9 Analisis Varian linearitas Integritas (X2) terhadap Teknologi Informasi (X3).....	83
4.10 Analisis Varian linearitas Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)	83
4.11 Analisis Varian Linearitas Integritas (X2) terhadap kinerja (Y)	84
4.12 Analisis Varians Linearitas Teknologi Informasi (X3) terhadap Kinerja (Y).....	85
4.13 Rangkuman Uji Lineritas.....	85
4.14 Analisis Varian Regresi Substruktur 1 Pengaruh Budaya Kerja (X1), Integritas (X2) terhadap Teknologi Informasi (X3).....	87

4.15 Analisis Varian Regresi Substruktur 2 Pengaruh Budaya Kerja (X1), Integritas (X2), Teknologi Informasi (X3) terhadap Kinerja (Y).....	87
4.16 Rangkuman Hasil Uji F	88
4.17 Analisis Regresi Mediator Budaya Kerja	95
4.18 Analisi Regresi Mediator Integritas.....	98
4.19 Ringkasan Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel <i>Eksogen</i> terhadap Variabel <i>Indogen</i>	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	52
3.1 Model Analisis Jalur	55
3.2 Sub Struktur Jalur 1	56
3.3 Sub Struktur Jalur 2	56
4.1 Struktur Organisasi Kantor Kementrian Agama Kota Sungai Penuh	75
4.2 Model Analisis tentang Pengaruh variabel Kompetensi (X1), Kompensasi (X2) Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Kepala Desa dalam Pengelolaan Keuangan Desa (X3)	90
4.3 Sub Struktur Jalur 1	90
4.4 Sub Struktur Jalur 2	90
4.5 Model Mediator Disiplin Kerja	95
4.6 Model Mediatro Motivasi Kerja	98
4.7 Model Analisi dengan Nilai Koefisien Jalur	101

DATA LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Angket Penelitian.....	132
2. Tabulasi Data Uji Coba Angket Penelitian.....	137
3. Data Validitas dan Realibitas Disiplin Kerja	141
4. Data Validitas dan Realibitas Motivasi Kerja.....	142
5. Data Validitas dan Realibitas Kepuasan Kerja	143
6. Data Validitas dan Realibitas Kinerja	144
7. Data Normlitas	145
8. Data Linieritas X1 terhadap X3	146
9. Data Linieritas X2 terhadap X3	148
10. Data Linieritas X1 terhadap Y	150
11. Data Linieritas X2 terhadap Y	152
12. Data Linieritas X3 terhadap Y	154
13. Sub Struktur 1	156
14. Sub Struktur 2	157
15. Tabulasi Data Penelitian	158

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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

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

Agar tercapainya tujuan suatu organisasi di lingkungan maka diperlukan kinerja pegawai yang baik. Suatu kinerja dapat dikatakan baik apabila dalam melakukan suatu pekerjaan mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan baik itu secara kualitas, kuantitas dan waktu yang sesuai

dengan target yang telah ditentukan. Hal ini senada dengan pendapat menurut mangkunegara (2000;67) yang menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh adalah instansi pemerintah tingkat eselon III vertical yang berada di Kota Sungai Penuh yang melaksanakan kebijakan dan bertanggungjawab kepada Menteri Agama secara langsung sebagaimana amanat Peraturan Menteri Agama Nomor 13 Tahun 2012.

Sebagaimana tertuang dalam Pasal 144 ayat (1) dan (2) Peraturan Menteri Agama Nomor 13 Tahun 2012 secara internal, Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh memiliki susunan organisasi yang terdiri dari Sub Bagian Tata Usaha, Bidang Pendidikan Islam, Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah, Seksi Bimbingan Masyarakat Islam dan Kelompok Jabatan Fungsional pengawas dan penyuluh dan penghulu yang ada di lingkup Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh. Adapun Lingkup Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh yakni Kecamatan Pesisir Bukit, Kecamatan Koto Baru, Kecamatan Hamparan Rawang, Kecamatan Sungai Penuh, Kecamatan Sungai Bungkal, Kecamatan Pondok Tinggi, Kecamatan Tanah Kampung, dan Kecamatan Kumun Debai. *(Sumber: Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Kementerian Agama Kota Sungai Penuh 2015).*

Berdasarkan data awal yang didapatkan peneliti ketika melakukan penelitian awal di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh, ditemukan beberapa permasalahan kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Sungai Penuh. Hal ini ditandai dengan masih adanya target kerja yang belum terealisasi sepenuhnya dan masih cukup banyak sasaran kinerja pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Kota Sungai Penuh yang belum terealisasi, sehingga dengan adanya permasalahan kinerja tersebut juga diperkuat dengan pernyataan Kankemenag Kota Sungai Penuh yang dilansir oleh berita online jambi.kemenag.go.id yang menyatakan “bahwa mengharapkan ditahun 2019 dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat”, menurut mangkunegara (2000;67) yang menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mengetahui beberapa permasalahan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1
Permasalahan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Sasaran (Dokumen, org, Unit)	Target 2017	Realisasi 2017	persen capaian tahun 2017
1	Meningkatnya Akses Mutu, Relevansi, dan Daya Saing Pendidikan Keagamaan	Tersalurnya Insentif Utadz MDT	Orang	7	0	0%

	Islam					
2	Meningkatnya Akses Mutu, Relevansi, dan Daya Saing Pendidikan Keagamaan Islam	Tersalurnya Bantuan Operasional Pendidikan Al-Qur'an	Lembaga	4	0	0%
3	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Dana Haji	Pengelolaan sistem informasi haji	Layanan	12	0	0%

Sumber: Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh 2017.

Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan budaya kerja yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut teori budaya kerja yang dikemukakan oleh Aldri Frinaldi (2017a:2017b) budaya kerja sebagai suatu dasar yang terlihat maupun tidak terlihat dalam diri seseorang, dipandang dari perspektif nilai dan keyakinan, pemahan cara bekerja, norma, pola pikir, dan perilaku setiap orang atau kelompok yang dapat membantu kegiatan pencapaian tujuan organisasi apabila disertai dengan kepemimpinan yang bagus, komunikasi yang sehat, kesadaran waktu, serta system reward dan punishment yang adil. Hal ini senada dengan teori yang diungkapkan oleh Robbins (2002) yang menyatakan bahwa budaya kerja akan mampu meningkatkan kinerja.

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

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

Berdasarkan dari observasi yang dilakukan di kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh, fenomena kurang baiknya budaya kerja terlihat anantara lain, masih banyak pegawai yang duduk di kantin, datang terlambat kekantor dan lebih cepat meninggalkan ruangan sebelum waktunya jam istirahat. Sehingga dengan adanya permasalahan budaya kerja yang kurang baik tersebut Kankemenag Kota Sungai Penuh mengadakan pembinaan pegawai seperti yang dilansir oleh berita online jambi.kemenag.go.id Senin (5/11) “pada saat memberikan pembinaan Ka.Kan Kemenag menyampaikan perihal membangun budaya kerja yang baik.”

Selain budaya kerja, integritas juga dapat mempengaruhi kinerja seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2005) menyimpulkan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Menurut Zahra (2011:123), integritas adalah komitmen untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis, sesuai

dengan nilai dan norma, dan ada konsistensi untuk tetap melakukan komitmen tersebut pada setiap situasi tanpa melihat adanya peluang atau paksaan untuk keluar dari prinsip. Berdasarkan dari observasi yang dilakukan di kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh tentang adanya permasalahan integritas. Sehingga dengan adanya permasalahan integritas kerja Kankemenag Kota Sungai Penuh mengadakan pembinaan pegawai seperti yang dilansir oleh berita online jambi.kemenag.go.id “berharap melalui kegiatan ini terbentuk ASN yang bersih, menjunjung tinggi nilai integritas.”

Teknologi informasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena menurut McKeown dalam Suyanto (2005:10) teknologi informasi merujuk pada seluruh bentuk teknologi yang digunakan untuk menciptakan, menyimpan, mengubah, dan menggunakan informasi dalam segala bentuknya. Teknologi informasi merupakan cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan.

Berdasarkan penelitian awal di lapangan teknologi informasi masih kurang optimal hal ini bisa dilihat dari tidak tercapainya target capaian realisasi tentang pengelolaan sistem informasi haji di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh. Hal ini disebabkan kurangnya pemanfaatan teknologi informasi dan tidak adanya pelatihan peningkatan pemanfaatan teknologi informasi. Sehingga dengan adanya permasalahan tentang teknologi informasi Kankemenag Kota Sungai Penuh mengadakan pembinaan pegawai

seperti yang dilansir oleh berita online jambi.kemenag.go.id 30 ASN Kemenag Sungai Penuh Ikuti Bimtek Pendataan, Jurnalistik dan Kehumasan “Kankemenag Kota Sungai Penuh mengatakan menginformasikan data yang akurat dan mudah dimengerti, mengembangkan kreatifitas dalam menyajikan informasi dan menguasai perkembangan teknologi informasi.”

Oleh sebab itu berdasarkan fenomena yang telah peneliti uraikan di atas, mengenai permasalahan budaya kerja, integritas dan teknologi informasi peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh, dengan mengidentifikasi dan meneliti berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berjudul **“Pengaruh Budaya Kerja, Integritas, dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh ”**.

B. Mengidentifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih adanya keterlambatan dan tidak tercapainya target pekerjaan.
2. Masih cukup banyak sasaran kinerja pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Kota Sungai Penuh yang belum terealisasi.
3. Budaya kerja yang kurang baik.
4. Tidak adanya peningkatan integritas
5. Kurangnya pemanfaatan teknologi informasi.
6. Tidak adanya pelatihan peningkatan pemanfaatan teknologi informasi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya kerja terhadap teknologi informasi di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh ?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung integritas terhadap teknologi informasi di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh ?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh ?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung integritas terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh ?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh melalui teknologi informasi ?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung integritas terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh melalui teknologi informasi ?

D. Tujuan Penelitian

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

1. Pengaruh langsung budaya kerja terhadap teknologi informasi di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh.
2. Pengaruh langsung integritas terhadap teknologi informasi di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh.
3. Pengaruh langsung budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh.
4. Pengaruh langsung integritas terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh.
5. Pengaruh langsung teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh.
6. Pengaruh tidak langsung budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh Kerinci melalui teknologi informasi.
7. Pengaruh tidak langsung integritas terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh melalui teknologi informasi.

5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat hasil penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis
 - a. Bagi pihak akademis, penelitian ini memberikan tambahan bisa dijadikan sebagai bahan informasi tambahan, pengembangan teori dan

masukannya bagi peneliti yang berminat meneliti permasalahan yang sama.

- b. Bagi penulis, sebagai salah satu tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan, serta sebagai salah satu syarat menyelesaikan pendidikan S2 guna mendapatkan gelar Magister Administrasi Publik (M.A.P) di Fakultas Ilmu Sosial (FIS) Universitas Negeri Padang (UNP).

2. Manfaat Praktis

- a. Memberi bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi pegawai negeri sipil di Kementerian Agama Kota Sungai Penuh.
- b. Mencari solusi alternatif dalam meningkatkan Kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Sungai Penuh.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, integritas dan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh. Dari hasil pengolahan data dan pembahasan seperti yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- 1) Terdapat pengaruh budaya kerja terhadap teknologi informasi di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh. Dengan arti lain bahwa budaya kerja dapat mempengaruhi teknologi informasi, untuk mendapatkan pemanfaatan teknologi yang baik di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh diperlukan penerapan budaya kerja yang baik pula.
- 2) Terdapat pengaruh integritas terhadap teknologi informasi di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh. Dengan arti lain bahwa integritas dapat mempengaruhi teknologi informasi, untuk mendapatkan pemanfaatan teknologi yang baik di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh diperlukan penerapan integritas kerja yang baik pula.
- 3) Terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh. Dengan arti lain bahwa budaya kerja dapat mempengaruhi kinerja, untuk mendapatkan kinerja pegawai

yang baik di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh diperlukan penerapan budaya kerja yang baik pula.

- 4) Terdapat pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh. Dengan arti lain bahwa integritas dapat mempengaruhi kinerja, untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh diperlukan penerapan integritas yang baik pula.
- 5) Terdapat pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh. Dengan arti lain bahwa teknologi informasi dapat mempengaruhi kinerja, untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh diperlukan pemanfaatan teknologi informasi yang baik pula.
- 6) Terdapat pengaruh tidak langsung budaya kerja terhadap kinerja melalui teknologi informasi di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh, yang artinya selain memiliki pengaruh langsung antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh pengaruh tidak langsung budaya kerja melalui teknologi informasi
- 7) Terdapat pengaruh tidak langsung integritas terhadap kinerja melalui teknologi informasi di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh, yang artinya selain memiliki pengaruh langsung antara integritas terhadap kinerja pegawai, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh pengaruh tidak langsung integritas melalui teknologi informasi.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan di atas pada penelitian ini, maka dapat dikemukakan implikasi teoritis maupun implikasi praktis, yaitu sebagai berikut

1. Implikasi Teoritis

Secara teoritis penelitian ini memiliki implikasi, yaitu:

- a. Budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dengan arti lain untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik pada di Kantor Kementiran Kota Sungai Penuh diperlukan penerapan budaya kerja. Sehingga temuan pada penelitian ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Robbins (2002) menyatakan bahwa budaya kerja akan mampu meningkatkan kinerja. Temuan pada penelitian ini juga sesuai dan memperkuat dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2008) bahwa budaya organisasi yang kuat memberikan pemahaman yang jelas kepada para karyawan tentang “cara penyelesaian urusan di lingkungan ini”, budaya memberikan stabilitas pada organisasi.
- b. Budaya kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap teknologi informasi, dengan arti lain untuk mendapatkan budaya kerja pegawai yang baik di Kantor Kementrian Agama Kota Sungai Penuh diperlukan penerapan teknologi informasi. Temuan pada penelitian ini juga sesuai dan memperkuat dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Romney dan Steinbart (2006:6) budaya

- kerja, strategi organisasi, dan teknologi informasi. Ketiganya saling berhubungan dan mempengaruhi satu sama lain.
- c. Integritas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh diperlukan integritas. Hasil temuan ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) menyimpulkan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yakni kecerdasan pikiran (IQ) dan kecerdasan emosi (EQ).
 - d. Integritas juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap teknologi informasi, dengan arti lain untuk mendapatkan integritas pegawai yang baik di Kantor Agama Kota Sungai Penuh diperlukan teknologi informasi. Temuan pada penelitian ini juga sesuai dan memperkuat dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Jurnal dan Supomo

(2002) pemanfaatan teknologi informasi merupakan tingkat integrasi teknologi informasi pada pelaksanaan tugas-tugas.

- e. Teknologi Informasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik di Kantor Kementrian Agama Kota Sungai Penuh maka diperlukan teknologi informasi, hal ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Uno (2011:59) Efektivitas pemanfaatan teknologi informasi akan memberi kontribusi agar tugas-tugas dapat dilaksanakan dengan baik. Hal itu dapat diperoleh dengan memanfaatkan teknologi informasi untuk menurunkan human error, seperti lupa, turunnya presisi karena kelelahan, dan lain-lain, sehingga dengan adanya teknologi informasi ini dapat meningkatkan kinerja pegawai. sehingga hasil temuan pada penelitian ini memperkuat teori tersebut.

2. Implikasi Praktis

Secara praktis penelitian ini memiliki implikasi, yaitu :

- a. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Kantor Kementiran Kota Sungai Penuh dalam meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.
- b. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi pedoman bagi instansi-instansi Pemerintah Kota Sungai Penuh dalam meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas pada penelitian ini, maka peneliti mencoba untuk memberikan saran sebagai berikut :

1. Disarankan agar pimpinan di Kantor Kementiran Kota Sungai Penuh untuk lebih memperhatikan budaya kerja, integritas dan teknologi informasi, sehingga kinerja pegawai di Kantor Kementiran Kota Sungai Penuh dapat lebih maksimal.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan yang berkenaan dengan kinerja pegawai dengan menambah teori-teori baru dan meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi dan faktor-faktor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldri Frinaldi. 2017a. *Mengelola Budaya Organisasi Dan Budaya Kerja.Acuan Bagi Akademisi, Praktisi, dan Pemerhati Budaya Kerja*. UNP Press.
- A Muri Yusuf. 1996. *Teknik Analisa Data*. Padang: FIP UNP.
- _____.2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Penelitian Gabungan* Padang: UNP Press.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Bungin, Burhan, 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi,dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya, Edisi Pertama,Cetakan Pertama*, Prenada Media, Jakarta.
- _____.2013. *Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi: Format-format Kuantitatif dan Kualitatif untuk Studi Sosiologi, Kebijakan Publik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran*. Jakarta: Kencana.
- Didin, Hafidhuddin dan Hendri Tanjung. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press. 2003
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam SPSS* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- HR. Ridwan, 2002, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Hamzah B.Uno dan Nina Lamatenggo, *Teknologi Komunikasi dan Informasi Pembelajaran* Jakarta: Bumi Aksara,2011
- Husein Umar. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Mathis, R. L dan J.H. Jackson. 2006, *Human Resource Management (Terjemahan DianaAngelica)*, Edisi Sepuluh; Jakarta: Salemba Empat.