

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN
KARIR, DAN INTEGRITAS PEGAWAI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI
DI KECAMATAN KOTO TANGAH KOTA PADANG**

TESIS

*Diajukan kepada Tim Penguji Program Studi Ilmu Administrasi Negara (S2) sebagai
salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Magister Administrasi Publik*



**NUR PUTRI JAYANTI
TM/NIM : 2018/18208007**

**PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2020**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN
KARIR, DAN INTEGRITAS PEGAWAI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI
DI KECAMATAN KOTO TANGAH KOTA PADANG**

TESIS



**NUR PUTRI JAYANTI
TM/NIM : 2018/18208007**

**PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2020**

ABSTRACT

Nur Putri Jayanti 2018/18208007 : *The Influence of Work Discipline, Career Development, and Employee Integrity on Employee Performance in Koto Tengah Subdistrict, Padang City*

This study aims to reveal the effect of work discipline, career development, and employee integrity on employee performance, both directly and indirectly, for employees in Koto Tengah Subdistrict, Padang City.

This study uses quantitative methods, with exogenous variables, including: work discipline variables (X1), career development (X2), and employee integrity (X3) as well as intervening variables and endogenous variables namely employee performance (Y). The population of this study was all 99 civil servants (PNS) in the Koto Tengah Subdistrict, consisting of 1 sub-district and 13 villages. Samples were obtained through proportional random sampling so that the respondents in this study amounted to 80 respondents. The data analysis technique used is path analysis and is divided into 2 lines, namely sub-structure I and sub-structure II. Data is collected through a questionnaire that has been tested in the field of validity and reliability in advance.

The results of this study found that the hypothesis model proved to be a new model in improving employee performance, especially for civil servants (PNS) in Koto Tengah Subdistrict, Padang City. The findings of this study indicate that: 1) There is a direct effect of work discipline on employee performance by 15.5% with a significance of 0,000. 2) There is a direct influence on career development on employee performance by 27.2% with a significance of 0,000. 3) There is a direct effect of employee integrity on employee performance by 9.4% with a significance of 0,000. 4) There is a direct effect of work discipline on employee integrity by 14.5% with a significance of 0,000. 5) There is a direct influence on career development on employee integrity by 39.6% with a significance of 0,000. 6) There is an indirect effect of work discipline on employee performance through employee integrity of 4.6% 7) There is an indirect effect of career development on employee performance through employee integrity by 10%. Furthermore, the dominant influence affecting performance with a large contribution is the career development variable, with a total influence of 37.2%.

Keywords : *Work Discipline, Career Development, Employee Integrity, and Employee Performance*

ABSTRAK

Nur Putri Jayanti 2018/18208007 : Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, dan Integritas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Koto Tangah Kota Padang

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh disiplin kerja, pengembangan karir, dan integritas pegawai terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung pada pegawai yang ada di se lingkungan Kecamatan Koto Tangah Kota Padang.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan variabel *eksogen*, meliputi: variabel disiplin kerja (X1), pengembangan karir (X2), dan integritas pegawai (X3) juga sebagai variabel *intervening* serta variabel *endogen* yaitu kinerja pegawai (Y). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) di se-lingkungan Kecamatan Koto Tangah sebanyak 99 orang yang terdiri dari 1 kecamatan dan 13 kelurahan. Sampel diperoleh melalui *proportional random sampling* sehingga responden dalam penelitian ini berjumlah 80 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah *path analysis* yang dibagi menjadi 2 jalur yaitu sub-struktur I dan sub-struktur II. Data dikumpulkan melalui angket yang telah dilakukan ujicoba validitas dan reliabilitas terlebih dahulu di lapangan.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa model hipotesis terbukti dapat dijadikan sebuah model baru dalam meningkatkan kinerja pegawai terutama bagi pegawai negeri sipil (PNS) di Kecamatan Koto Tangah Kota Padang. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 15,5% dengan signifikansi 0,000. 2) Terdapat pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kinerja pegawai sebesar 27,2% dengan signifikansi 0,000. 3) Terdapat pengaruh langsung integritas pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 9,4%. dengan signifikansi 0,000. 4) Terdapat pengaruh langsung disiplin kerja terhadap integritas pegawai sebesar 14,5% dengan signifikansi 0,000. 5) Terdapat pengaruh langsung pengembangan karir terhadap integritas pegawai sebesar 39,6% dengan signifikansi 0,000. 6) Terdapat pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui integritas pegawai sebesar 4,6%. 7) Terdapat pengaruh tidak langsung pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui integritas pegawai sebesar 10%. Selanjutnya pengaruh dominan yang mempengaruhi kinerja dengan sumbangan yang besar adalah variabel pengembangan karir, dengan jumlah pengaruh total sebesar 37,2%.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Integritas Pegawai, dan Kinerja Pegawai

PERSETUJUAN UJIAN TESIS

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, dan
Integritas Pegawai di Kecamatan Koto Tangah Kota
Padang

Nama : Nur Putri Jayanti

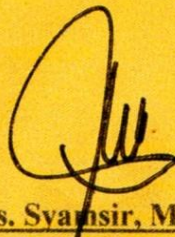
NIM/TM : 18208007/2018

Program Studi : Magister Administrasi Publik

Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 13 Februari 2020

**Disetujui oleh:
Pembimbing,**



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

LEMBARAN PENGESAHAN TESIS

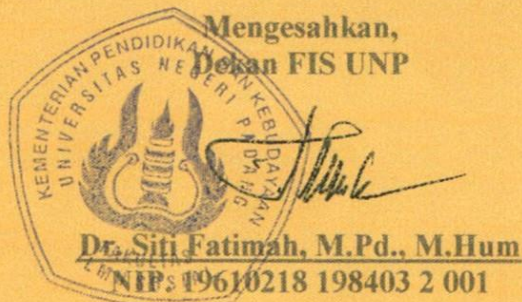
Nama : Nur Putri Jayanti
NIM/TM : 18208007/2018
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Judul Tesis : Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, dan Integritas Pegawai di Kecamatan Koto Tangah Kota Padang

Tesis ini telah dipertahankan dihadapan sidang penguji Tesis Program Studi Ilmu Administrasi Negara (S2) Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang pada tanggal 03 Februari 2020 dan telah dinyatakan LULUS

Padang, 13 Februari 2020

Tim Penguji		Tanda Tangan
Nama		
1. Ketua	: Drs. Syamsir, M.Si., Ph.D	1.
2. Anggota	: Dr. Erianjoni, M.Si	2.
3. Anggota	: Dra. Jumiati, M.Si	3.

Mengesahkan,
Dekan FIS UNP



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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nur Putri Jayanti
NIM/TM : 18208007/2018
Tempat/Tanggal Lahir : Padang/28 Nopember 1996

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis ini berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, dan Integritas Pegawai di Kecamatan Koto Tangah Kota Padang” 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 penulis.

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

Padang, 13 Februari 2020

Yang Menyatakan,



Nur Putri Jayanti
NIM/TM: 18208007/2018

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, dan Integritas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Koto Tangah Kota Padang.”** Penulisan tesis ini bertujuan untuk melengkapi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Magister Strata Dua (S2) pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.

Ucapan terima kasih penulis ucapkan untuk kedua orangtua penulis yaitu Ibu Nurseha, S.Pd.SD dan Ayah Martias yang menjadi motivator utama bagi penulis dan selalu mengingatkan penulis bahwa proses ini harus terus berjalan serta memberi batu loncatan bagi penulis untuk dapat menyelesaikan tesis ini. Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Drs. Syamsir, M.Si., Ph.D selaku Dosen Pembimbing yang memberikan ilmu, pemikiran, dan waktu bagi penulis dalam menyelesaikan tesis ini dengan baik. Untuk Dosen Penguji Bapak Dr. Erianjoni, M.Si dan Ibu Dra. Jumiaty, M.Si penulis mengucapkan terima kasih banyak karena telah memberikan kritik dan saran yang sangat berguna dalam penyempurnaan tesis ini.

Selama penulisan tesis ini tentu tidak terlepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung penulis, baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka dengan ketulusan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Siti Fatimah, M.Pd., M.Hum selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Prof. Dasman Lanin, M.Pd., Ph.D selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara (S2) Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Drs. Syamsir, M.Si., Ph.D selaku Dosen Penasehat Akademik (PA) selama Penulis mengikuti perkuliahan di Universitas Negeri Padang.
4. Bapak/Ibu Dosen Pengajar dan Staf Tata Usaha pada Jurusan Ilmu Administrasi Negara (S2) Universitas Negeri Padang.
5. Staf Kepustakaan dan Staf Administrasi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Universitas Negeri Padang.
6. Bapak/Ibu Kelurahan se-Kecamatan Koto Tangah dan Kecamatan Koto Tangah beserta jajarannya yang telah berjasa memberikan izin dan membantu Penulis dalam pengisian data primer penelitian ini.
7. Teristimewa kepada M. Medal Rezki Saputra, S.Kom selaku abang kandung, adik-adik sepupu, serta Juneldo, S.Kom selaku teman sekaligus sahabat bagi penulis yang telah memberikan dukungan batin agar terselesaikannya tesis ini dengan cepat.
8. Teman seperjuangan Rizka Amanda Putri, S.Sos., Fani Ratny Pasaribu, S.AP., Atiqa Azza El Darman, S.AP., Nabella, S.AP., dan Rezi Pebratama, S.AP semoga kita selalu menjadi kompak dan saling membantu dalam setiap kegiatan.

9. Rekan-rekan penulis pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara angkatan IX yang telah memberikan semangat juang dalam menyelesaikan tesis ini.
10. Beberapa pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, namun ikut berpartisipasi dalam memberikan dukungan kepada penulis dalam penyelesaian tesis ini.

Semoga masukan, saran dan motivasi yang Bapak, Ibu dan teman-teman berikan mendapat balasan dari Allah SWT. *Amin Ya Rabbal Alamin.*

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarakatuh

Padang, 11 Februari 2020

Nur Putri Jayanti
2018/18208007

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN COVER	i
ABSTRACT	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Rumusan Masalah	12
D. Tujuan Penelitian	13
E. Manfaat Penelitian	14
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	16
1. Kinerja Pegawai	16
a. Pengertian Kinerja	16
b. Faktor-faktor mempengaruhi kinerja	18
c. Indikator Kinerja	23
2. Disiplin Kerja	27
a. Pengertian Disiplin Kerja	27
b. Bentuk Disiplin Kerja	28

c. Indikator Disiplin Kerja	29
d. Hubungan Disiplin Kerja dengan Integritas	32
e. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja	34
3. Pengembangan Karir	35
a. Pengertian Pengembangan Karir	35
b. Program Pengembangan Karir	37
c. Jenis-Jenis Karir	38
d. Indikator Pengembangan Karir	39
e. Hubungan Pengembangan Karir dengan Integritas	43
f. Hubungan Pengembangan Karir dengan Kinerja	44
4. Integritas Pegawai	45
a. Pengertian Integritas	45
b. Karakteristik Integritas	47
c. Indikator Integritas	49
d. Hubungan Integritas dengan Kinerja	53
5. Penelitian Relevan	54
B. Kerangka Konseptual	60
C. Hipotesis Penelitian	60

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	62
B. Populasi, Lokasi, dan Sampel	62
1. Populasi Penelitian	62
2. Lokasi Penelitian	63
3. Sampel Penelitian	63
C. Variabel dan Data	65
1. Variabel Penelitian	65

a.	Variabel Eksogen	66
b.	Variabel Endogen	66
c.	Variabel Intervening	66
2.	Jenis Data	66
D.	Definisi Operasional dan Indikator Penelitian	67
1.	Disiplin Kerja	67
2.	Pengembangan Karir	67
3.	Integritas Pegawai	68
4.	Kinerja Pegawai	68
E.	Pengembangan Instrumen	68
1.	Pengujian Validitas	69
a.	Variabel Disiplin Kerja	70
b.	Variabel Pengembangan Karir	70
c.	Variabel Integritas Pegawai	70
d.	Variabel Kinerja Pegawai	71
2.	Pengujian Reliabilitas	71
F.	Teknik Pengumpulan Data	72
1.	Observasi	72
2.	Studi Dokumentasi	72
3.	Kuesioner	73
G.	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	73
1.	Pemahaman Model Jalur	73
2.	Konsep Analisis Jalur	76
3.	Langkah-langkah Analisis Jalur	77
a.	Sub-struktur I	77
b.	Sub-struktur II	78
c.	Pengaruh Tidak Langsung	79

d. Pengaruh Total	79
H. Teknik Analisis Data	79
1. Analisa Deskriptif	79
2. Uji Prasyarat Analisis	80
a. Uji Normalitas	81
b. Uji Linearitas	81
c. Uji Persamaan Regresi	82
3. Pengujian Hipotesis	82
a. Uji Simultan (uji f)	82
b. Uji Parsial (uji t)	83

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum	84
1. Gambaran Kecamatan Koto Tangah	84
2. Visi dan Misi Kecamatan Koto Tangah	87
3. Tugas Pokok dan Fungsi Kecamatan Koto Tangah	87
4. Struktur Organisasi Kecamatan Koto Tangah	88
5. Struktur Organisasi Kelurahan di Kecamatan Koto Tangah	90
B. Profil Responden	91
1. Umur	92
2. Jenis Kelamin	92
3. Status Perkawinan	92
4. Pendidikan Terakhir	93
5. Jabatan	94
6. Golongan Kepegawaian	94
7. Jumlah Gaji	95

8. Kontribusi Pendapatan	95
9. Masa Kerja.....	96
C. Temuan Khusus	96
1. Deskripsi Variabel Penelitian	96
a. Disiplin Kerja	96
b. Pengembangan Karir	98
c. Integritas Pegawai	99
d. Kinerja Pegawai	100
2. Pengujian Prasyarat Analisis Data	102
a. Pengujian Normalitas	102
b. Pengujian Linearitas	102
c. Pengujian Persamaan Regresi	103
3. Pengujian Hipotesis	106
a. Pengajuan Model Konseptual	106
b. Model Analisis Jalur	106
c. Mengoperasikan Model Analisis Jalur	107
d. Menguji Signifikansi Pengaruh	110
e. Merangkum Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	112
D. Pembahasan	117
1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja	117
2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja	118
3. Pengaruh Integritas terhadap Kinerja	120
4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Integritas	121
5. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Integritas	122
E. Keterbatasan Penelitian	123

BAB V. PENUTUP

A.	Kesimpulan	125
B.	Implikasi	127
	1. Implikasi Teoritis	127
	2. Implikasi Praktis	131
C.	Saran	131

DAFTAR PUSTAKA	132
-----------------------------	------------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Rekapitulasi Disiplin Kerja Pegawai	6
2. Rangkuman faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	21
3. Rangkuman Indikator Kinerja	26
4. Rangkuman Indikator Disiplin Kerja	32
5. Rangkuman Indikator Pengembangan Karir	42
6. Rangkuman Indikator Integritas	52
7. Ringkasan Penelitian Relevan	55
8. Populasi Penelitian	62
9. Sampel Penelitian	65
10. Instrumen Penelitian	68
11. Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja	70
12. Pengujian Validitas Variabel Pengembangan Karir	70
13. Pengujian Validitas Variabel Integritas Pegawai	71
14. Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai	71
15. Rangkuman Analisis Pengujian Reliabilitas	72
16. Karakteristik Berdasarkan Umur Responden	92
17. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden	92
18. Karakteristik Berdasarkan Status Perkawinan Responden	93
19. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden	93
20. Karakteristik Berdasarkan Jabatan Responden	94
21. Karakteristik Berdasarkan Golongan Kepegawaian Responden.....	94
22. Karakteristik Berdasarkan Jumlah Gaji Responden	95

23. Karakteristik Berdasarkan Kontribusi Pendapatan Responden	95
24. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja Responden	96
25. Deskripsi Indikator Variabel Disiplin Kerja	97
26. Deskripsi Indikator Variabel Pengembangan Karir	98
27. Deskripsi Indikator Variabel Integritas Pegawai	99
28. Deskripsi Indikator Variabel Kinerja Pegawai	100
29. Rangkuman Analisis Pengujian Normalitas	102
30. Rangkuman Analisis Pengujian Linearitas	102
31. Pengujian Persamaan Regresi Sub-struktur I	103
32. Pengujian Persamaan Regresi Sub-struktur II	104
33. Rangkuman Hasil Persamaan (uji f/simultan).....	105
34. Hasil Analisis Regresi (uji t/parsial)	107
35. Ringkasan Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen	115

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Model Kerangka Konseptual	60
2. Model Diagram Jalur	74
3. Model Sub-struktur I	75
4. Model Sub-struktur II	75
5. Peta Kecamatan Koto Tengah	84
6. Struktur Organisasi Kecamatan	88
7. Struktur Organisasi Kelurahan	90
8. Pengisian Koefisien Jalur Sub-struktur I	109
9. Pengisian Koefisien Jalur Sub-struktur II	110
10. Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	116

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kisi-kisi Angket Penelitian
2. Angket Penelitian
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja
4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir
5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Integritas Pegawai
6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai
7. Hasil Uji Normalitas Data
8. Hasil Uji Linearitas Data
9. Sub-Struktur I
10. Sub-Struktur II
11. Surat Izin Penelitian dari Fakultas
12. Surat Rekomendasi dari Kesbangpol Kota Padang
13. Surat Rekomendasi dari Kecamatan Koto Tangah Kota Padang
14. Biodata Mahasiswa

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Republik Indonesia merupakan negara kesatuan dengan asas desentralisasi dalam mengatur pemerintahan, yang berarti memberikan kesempatan kepada daerah pada tingkat bawah untuk mengurus sendiri pemerintahannya atau dikenal dengan otonomi daerah. Otonomi daerah dalam Undang-Undang Pemerintahan Daerah adalah hak, wewenang, kewajiban daerah untuk mengatur dan mengurus daerahnya sendiri. Hal ini sesuai dengan pertimbangan dalam Undang-Undang Nomor 23/2014 bahwa penyelenggaraan pemerintahan daerah perlu diarahkan demi terciptanya kesejahteraan masyarakat. Turunan dari Undang-Undang ini salah satunya adalah Peraturan Pemerintah Nomor 18/2016 Tentang Perangkat Daerah.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah yang dinamakan perangkat daerah adalah salah satu unsur pembantu Kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dalam melaksanakan urusan pemerintahan. Kota Padang merupakan sebuah kota yang memiliki jumlah penduduk terbanyak di Provinsi Sumatera Barat. Pada tahun 2017 jumlah penduduk Kota Padang sebanyak 927.168 jiwa dan mengalami peningkatan pada tahun 2018 menjadi 939.112 jiwa. Data ini dapat dilihat pada situs Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang yang terakhir di update tahun 2019.

Peraturan Pemerintah Nomor 18/2016 menuliskan bahwa organisasi perangkat daerah terendah di Kota Padang adalah pada tingkat kecamatan. Kota Padang mempunyai 11 kecamatan dengan tipe yang sangat baik atau bernilai A berdasarkan data bagian organisasi Sekretariat Daerah (Sekda) Kota Padang, yang meliputi: Padang Utara, Padang Selatan, Padang Timur, Padang Barat, Nanggalo, Koto Tengah, Kuranji, Lubuk Begalung, Lubuk Kilangan, Pauh, dan Bungus Teluk Kabung.

Tanggal 18 April 2011 berlaku Peraturan Pemerintah Nomor 26/2011 yang berisi tentang pemindahan pusat pemerintahan Kota Padang dari wilayah Kecamatan Padang Barat ke wilayah Kecamatan Koto Tengah, dengan tujuan agar pelayanan kepada masyarakat lebih dekat serta agar mengurangi dampak bencana alam akibat gempa tahun 2009. Kecamatan Koto Tengah memiliki 13 kelurahan, meliputi: Air Pacah, Balai Gadang, Batang Kabung Ganting, Batipuh Panjang, Bungo Pasang, Dadok Tunggul Hitam, Koto Panjang Ikua Koto, Koto Pulau, Lubuk Buaya, Lubuk Minturun, Padang Sarai, Parupuk Tabing, dan Pasie Nan Tigo.

Berdasarkan beberapa peraturan di atas, yang dinamakan tata pemerintahan yang baik adalah salah satu cara untuk memenuhi aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan negara. Prinsip dasar dalam penyelenggaraan ini adalah akuntabilitas, yang sesuai dengan Permenpan-RB Nomor 53/2014 bahwa tujuan dalam perjanjian kinerja adalah wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur, dengan

dibuktikan oleh Mangkunegara (2016:67) bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kemudian Sutrisno (2012) memberikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah efektivitas, efisiensi, wewenang, tanggung jawab, disiplin kerja, dan inisiatif. Oleh karena itu, untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik maka diperlukan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berkualitas dan berkompeten dibidangnya. Kemudian hal ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 5/2014 bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menjalankan profesinya harus berdasarkan pada prinsip nilai dasar, kode etik, kode perilaku, komitmen, integritas moral dan tanggung jawab, kompetensi yang diperlukan, kualifikasi akademik, jaminan perlindungan hukum, dan profesionalitas jabatan.

Untuk itu, Azizi (2018:1) menuliskan bahwa pelaksanaan tugas dan fungsi di sebuah kantor pemerintah perlu didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting dan menentukan diantara sumber daya yang tersedia dalam organisasi. Kemudian betapapun majunya suatu teknologi, perkembangan informasi dan tersedianya modal serta memadainya bahan, maka suatu organisasi akan sulit dalam mencapai tujuannya tersebut karena peran sumber daya manusia pada saat ini dan masa mendatang menjadi penentu keberhasilan sebuah aktivitas yang dilakukan dalam organisasi pemerintah yang disebut dengan pegawai.

Pegawai merupakan sumber daya manusia yang penting dalam sebuah organisasi yang bertindak sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan suatu tujuan organisasi. Pegawai dalam hal ini memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi sikap terhadap pekerjaan yang dilimpahkan atau dibebankan (Rivai, 2006:1). Sikap terhadap pekerjaan inilah yang dikenal dengan kinerja yang ditimbulkan oleh lingkungan, peralatan, dan pekerjaan yang diberikan.

Wibowo (2012) menjelaskan bahwa kinerja berasal dari kata “*performance*” yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas seperti bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Sehingga masalah kinerja merupakan masalah dominan yang harus banyak faktor dan indikator perlu dikembangkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, meliputi: kemampuan, motivasi, dukungan, keberadaan pekerjaan, hubungan dengan organisasi, kapasitas, insentif, lingkungan, petunjuk, evaluasi, kemauan, energi, teknologi, kompensasi, kepemimpinan, kejelasan tujuan, keamanan, efisiensi, tanggung jawab, disiplin kerja, personal, tim, sistem, dan kontekstual (Mathis, 2012; Notoatmodjo, 2003; Pasolong, 2010; Sutrisno, 2012; Mangkuprawira, 2007). Kemudian indikator kinerja yang perlu dikembangkan, diantaranya: ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, kehadiran, kerjasama antar pegawai, kepuasan kerja, pengembangan diri, perilaku, hasil, integritas, kepercayaan, profesionalitas, kualitas kerja,

inisiatif, kemampuan, dan komunikasi (Setiawan, 2014; Kirana, 2017; Pratiwi, 2017; Mitchel (dalam Sedarmayanti:2010); Fadel, 2009). Sehingga dalam penelitian ini penulis hanya mengambil tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan perlu untuk dikembangkan yaitu disiplin kerja, pengembangan karir, dan integritas.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, penulis menemukan beberapa kondisi yang menggambarkan rendahnya kinerja pegawai, meliputi:

- b. pada jam kerja hanya ada satu orang pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat,
- c. pegawai yang bekerja kebanyakan berusia lanjut,
- d. proses administrasi cenderung lama dan harus menunggu.

Hal tersebut mencerminkan bahwa masih belum tercapainya kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Koto Tangah yang disebabkan oleh faktor individu, faktor organisasi, maupun faktor lingkungan. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai permasalahan di atas, penulis ingin melakukan penelitian yang bertujuan untuk memberikan informasi terhadap permasalahan tersebut.

Kemudian berangkat dari fenomena-fenomena yang terjadi mengenai kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Koto Tangah tersebut, salah satu faktor yang menentukan adalah disiplin kerja pegawai. Menurut Marwansyah (2012:410) disiplin kerja adalah tindakan manajemen yang

mendorong terciptanya ketaatan pada standar-standar organisasi. Rendahnya disiplin kerja pegawai bisa terlihat dari beberapa kondisi, seperti:

1. adanya pegawai yang masuk kantor hanya sekedar mengambil daftar hadir,
2. masih ada pegawai yang masuk kantor terlambat,
3. kurangnya penegasan dalam menegakkan kedisiplinan ASN.

Berikut ini adalah hasil pengolahan data untuk melihat tingkat kehadiran pegawai dengan melakukan rekapitulasi terhadap data primer yang telah didapatkan di lapangan, sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Disiplin Kerja Pegawai
Se- Kecamatan Koto Tengah

No.	Kesimpulan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Baik	7	8,75%
2	Baik	71	88,75%
3	Cukup Baik	2	2,5%
4	Tidak Baik	0	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0
Jumlah		80	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Penulis (2019)

Tabel di atas dapat mencerminkan tingkat kehadiran pegawai di kantor, sesuai dengan sampel yang ditemukan yaitu 12 lokasi dengan 80 responden, hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai di lingkungan Kecamatan Koto Tengah sudah membaik dengan presentase 88,75%, dan juga ada beberapa pegawai yang sesuai dengan peraturan datang tepat waktu ke kantor dengan presentase 8,75%, namun juga ada beberapa pegawai yang datang terlambat ke kantor dengan presentase 2,5%. Pegawai yang datang terlambat ini perlu diberikan arahan agar tidak memberikan contoh yang buruk kepada pegawai lainnya.

Berdasarkan penjelasan tabel mengenai 2,5% di atas, sesuai dengan pengamatan yang penulis lakukan pada tanggal 28 Januari 2019 di Kecamatan Koto Tangah bahwa pegawai tidak tepat waktu dalam bekerja, karena proses pelayanan masyarakat yang sebenarnya dimulai pukul 08.00 WIB, melainkan terjadi pada pukul 10.00 WIB. Kemudian juga sesuai dengan hasil wawancara penulis dengan Kasubag Keuangan Kecamatan Koto Tangah Tanggal 11 Juli 2019 bahwa pegawai sering telat masuk kantor, tidak siap untuk menerima perkembangan informasi yang cepat, dan adanya pegawai yang masuk kantor hanya sekedar mengambil daftar hadir. Sehingga terlihat gambaran bahwa kurangnya disiplin kerja di kantor tersebut, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja, kemudian berdasarkan hal tersebut diperlukan ketegasan disiplin kerja pegawai di dalam instansi ini. Selanjutnya, Aryanti (2017) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Selain disiplin kerja, pengembangan karir juga merupakan salah satu faktor penting diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai, dimana metode pengembangan karir harus didasarkan pada sasaran organisasi yang ingin dicapai yaitu meningkatkan pengetahuan tentang pekerjaan, meningkatkan kemampuan pelatihan teknis dalam mengerjakan pekerjaan, dan melakukan mutasi dalam memberikan pengalaman, serta pengembangan terhadap suatu nuansa aktivitas kerja yang lebih maju (Ma'mun, 2013:507). Sehingga dapat ditarik benang merah bahwa pengembangan karir identik dengan kenaikan pangkat/golongan dan

promosi jabatan, yang menurut Azizi (2018:9) merupakan hak aparatur yang sudah ada ketentuannya, namun masih ditemui pengurusannya agak lama, dimana seharusnya sekali dalam 4 (empat) tahun sudah naik pangkat, tetapi pada kenyataannya masih ditemui ada yang sudah 5 (lima) tahun belum juga naik pangkat. Ada beberapa kondisi yang dapat menentukan bahwa pengembangan karir yang dilakukan belum tepat sasaran, seperti:

1. usia pegawai kelurahan rata-rata 50 tahun ke atas,
2. pegawai ASN di kelurahan minim,
3. masih ada pegawai yang tidak paham dengan tupoksi yang dihadapi di kantor,
4. pegawai yang memiliki jabatan belum pernah diikutkan Diklat PIM (diklat kepemimpinan) yang seharusnya sudah lama diikutkan, sedangkan pegawai yang baru menjabat sudah mengikuti diklat tersebut,
5. atasan tidak mendukung pendidikan dan kesempatan untuk menambah ilmu sulit.

Berdasarkan kondisi-kondisi di atas, maka dapat dirangkum bahwa promosi jabatan di lingkungan Kecamatan Koto Tangah masih menggunakan masa lamanya bekerja. Hal ini terlihat di lingkungan kantor Kecamatan Koto Tangah, pada umumnya pejabat yang mengabdikan di kantor tersebut di atas 26 tahun dan berusia di atas 50 tahun, sehingga produktivitas pejabat ini dalam bekerja cenderung lama dalam menerima informasi terbaru, apalagi yang berhubungan dengan teknologi informasi saat ini yang

semakin maju. Hal ini sesuai dengan pengamatan yang penulis lakukan pada tanggal 29 Januari 2019 di Kelurahan Air Pacah ditemukan permasalahan kurangnya senyum dalam melayani masyarakat, karena dominan pegawai yang bekerja sudah berusia lanjut, dan pegawai yang muda masih minim. Kemudian juga sesuai dengan hasil wawancara penulis dengan Sekretaris Kelurahan tanggal 26 Juli 2019 bahwa pegawai di kantor tersebut berusia lebih dari 50 tahun, pegawai ASN minim, masih ada yang tidak memahami tupoksi, dan kesempatan untuk menambah ilmu sulit, karena banyaknya beban pekerjaan.

Sehingga, proses administrasi tidak berjalan dengan baik, karena dalam penerapannya tidak menggunakan pengembangan karir yang benar dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut dalam bekerja. Untuk itu, diperlukan adanya pelatihan-pelatihan, baik yang diadakan di dalam kantor maupun di luar kantor. Sedangkan Syamsir (2019:103) berpendapat bahwa tidak berkembangnya karir pegawai secara maksimal, dikarenakan rendahnya kualitas dan kurangnya kompetensi pegawai tersebut. Senada dengan hal ini, Harlie (2012) membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai.

Integritas juga berkaitan dengan kinerja pegawai. Menurut Susanto (2013:4) 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 ataupun paksaan untuk keluar dari prinsip

tersebut. Sehingga, ada beberapa kondisi yang dapat memperlihatkan integritas pegawai menurun, seperti:

1. masih adanya nepotisme dalam proses administrasi,
2. adanya pegawai yang lambat dalam menyelesaikan pekerjaannya,
3. pegawai kurang memiliki keahlian dalam bekerja, kurang kreatif dalam bekerja, kurang bersikap sopan, dan terlalu tergesa-gesa dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan kondisi-kondisi di atas, maka dapat terlihat bahwa integritas pegawai di lingkungan Kecamatan Koto Tangah menurun. Hal ini sesuai dengan pengamatan yang penulis lakukan di Kelurahan Lubuk Minturun tanggal 30 Januari 2019 bahwa pegawai sering mengulur waktu dalam memberikan pelayanan, jika tidak ada kenalan (orang dalam) maka akan diperlama proses administrasinya, yang nantinya akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut, karena akan keseringan memanfaatkan pekerjaannya untuk menerima uang tambahan (*gratifikasi*) ataupun hadiah apabila ada yang meminta pengurusan surat untuk dipercepat ataupun setelah menyelesaikan tugasnya. Kemudian, juga sesuai dengan hasil wawancara penulis dengan Sekretaris Kelurahan tanggal 09 Agustus 2019 bahwa pegawai kurang memiliki keahlian dalam bekerja, kurang kreatif dalam bekerja, kurang bersikap sopan, dan terlalu tergesa-gesa dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pekerjaan terselesaikan dengan waktu yang lama. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Syamsir (2014:16) bahwa pemerintah masih belum mampu menyediakan pelayanan

publik yang berkualitas dan berintegritas sesuai dengan tantangan yang dihadapi, meliputi perkembangan kebutuhan masyarakat yang semakin maju dan persaingan global yang semakin ketat.

Kemudian diperlukan agar pegawai lebih tenang dan lebih gesit dalam melayani masyarakat serta tidak boleh menerima apapun yang berwujud hadiah ataupun semacamnya. Senada dengan hal ini, Prajitiasari (2010) membuktikan bahwa integritas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, yang dalam dunia nyata wujud dari integritas muncul dalam bentuk kinerja yang baik (Gea:2014).

Berdasarkan pengamatan, hasil wawancara, dan hasil pengolahan data yang penulis lakukan, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Koto Tangah yang dilihat dari disiplin kerja, pengembangan karir, dan integritas pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai abdi negara masih kurang baik.

Untuk itu, penulis tertarik mengangkat judul tentang **Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, dan Integritas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Koto Tangah Kota Padang.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi beberapa masalah terkait dengan kinerja pegawai dan masalah lainnya se-lingkungan Kecamatan Koto Tangah, sebagai berikut:

1. adanya pegawai yang masuk kantor hanya sekedar mengambil daftar hadir,

2. masih ada pegawai yang masuk kantor terlambat,
3. kurangnya penegasan dalam menegakkan kedisiplinan ASN,
4. tidak siap untuk menerima perkembangan informasi yang cepat,
5. usia pegawai kelurahan rata-rata 50 tahun ke atas,
6. pegawai ASN di kelurahan minim,
7. masih ada pegawai yang tidak paham dengan tupoksi yang dihadapi di kantor,
8. pegawai yang memiliki jabatan belum pernah diikutkan Diklat PIM (diklat kepemimpinan) yang seharusnya sudah lama diikutkan, sedangkan pegawai yang baru menjabat sudah mengikuti diklat tersebut,
9. atasan tidak mendukung pendidikan dan kesempatan untuk menambah ilmu sulit,
10. rendahnya kualitas dan kurangnya kompetensi pegawai tersebut,
11. masih adanya nepotisme dalam proses administrasi,
12. adanya pegawai yang lambat dalam menyelesaikan pekerjaannya,
13. pegawai kurang memiliki keahlian dalam bekerja, kurang kreatif dalam bekerja, kurang bersikap sopan, dan terlalu tergesa-gesa dalam menyelesaikan pekerjaan.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah terdapat pengaruh disiplin kerja, pengembangan karir, dan integritas pegawai

terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Koto Tangah Kota Padang”. Secara rinci dapat diuraikan, sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Koto Tangah?
2. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Koto Tangah?
3. Apakah terdapat pengaruh integritas pegawai terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Koto Tangah?
4. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap integritas pegawai di Kecamatan Koto Tangah?
5. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap integritas pegawai di Kecamatan Koto Tangah?
6. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui integritas pegawai di Kecamatan Koto Tangah?
7. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui integritas pegawai di Kecamatan Koto Tangah?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Koto Tangah.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Koto Tangah.

3. Untuk menganalisis pengaruh integritas pegawai terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Koto Tengah.
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap integritas pegawai di Kecamatan Koto Tengah.
5. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap integritas pegawai di Kecamatan Koto Tengah.
6. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui integritas pegawai di Kecamatan Koto Tengah.
7. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui integritas pegawai di Kecamatan Koto Tengah.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Secara Teoritis**, manfaat penelitian ditujukan untuk dapat mengembangkan konsep ilmu pengetahuan yang terkait dengan Ilmu Administrasi Negara tentang Manajemen Sumber Daya Aparatur.
2. **Secara Praktis**, manfaat penelitian ditujukan untuk:

a. Pemimpin Instansi Terkait

Penelitian ini diharapkan berguna bagi pimpinan instansi terkait untuk mengetahui integritas pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka dalam melayani masyarakat.

b. Pegawai Instansi Terkait

Penelitian ini diharapkan berguna bagi pegawai instansi terkait untuk dapat menambah pengetahuan mereka bahwa disiplin kerja, pengembangan karir, dan integritas itu dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam melayani masyarakat.

c. Masyarakat

Penelitian ini diharapkan berguna bagi masyarakat sebagai jawaban dari keluhan mereka tentang kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, pengembangan karir, dan integritas pegawai terhadap kinerja pegawai, maka diperoleh kesimpulan, meliputi:

1. Terdapat pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dimana nilai kontribusi yang didapatkan sebesar 15,5%, yang berarti disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Koto Tengah.
2. Terdapat pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dimana nilai kontribusi yang didapatkan sebesar 27,2%, yang berarti pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Koto Tengah.
3. Terdapat pengaruh langsung integritas pegawai terhadap kinerja pegawai dimana nilai kontribusi yang didapatkan sebesar 9,4%, yang berarti integritas pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Koto Tengah.
4. Terdapat pengaruh langsung disiplin kerja terhadap integritas pegawai dimana nilai kontribusi yang didapatkan sebesar 14,5%, yang berarti disiplin kerja berpengaruh terhadap integritas pegawai di Kecamatan Koto Tengah.

5. Terdapat pengaruh langsung pengembangan karir terhadap integritas pegawai dimana nilai kontribusi yang didapatkan sebesar 39,6%, yang berarti pengembangan karir berpengaruh terhadap integritas pegawai di Kecamatan Koto Tengah.
6. Terdapat pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui integritas pegawai dimana nilai kontribusi yang didapatkan sebesar 4,6%, yang berarti secara tidak langsung disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui integritas pegawai di Kecamatan Koto Tengah.
7. Terdapat pengaruh tidak langsung pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui integritas pegawai dimana nilai kontribusi yang didapatkan sebesar 10%, yang berarti secara tidak langsung pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja melalui integritas pegawai di Kecamatan Koto Tengah.

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dirangkum bahwa total pengaruh dari variabel eksogen (X1, X2, dan X3) terhadap variabel endogen (Y) dapat dilihat pada penjumlahan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel terkait. Sehingga, total pengaruh dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 20,1%, variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai sebesar 37,2% dan variabel integritas pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 9,4%. Kemudian variabel eksogen (X1 dan X2) terhadap variabel intervening (X3) dilakukan hanya untuk mencari pengaruh masing-masing variabel secara parsial dan merupakan salah satu

jalur yang harus dilewati agar ditemukan hubungan tidak langsung variabel eksogen (X1 dan X2) terhadap variabel endogen (Y).

Artinya total pengaruh dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan sumbangan yang besar adalah variabel pengembangan karir. Hal ini sesuai dengan teori Harlie (2012:861) yang menjelaskan bahwa pengembangan karir mempunyai berbagai manfaat karir jangka panjang yang membantu pegawai untuk bertanggungjawab lebih besar di waktu yang akan datang, dengan cara dilatih dan dikembangkan untuk menghilangkan kebiasaan kerja yang jelek yang akan meningkatkan kinerja mereka.

Selain itu, variabel pengembangan karir juga perlu dilakukan peningkatan karena hasil penelitian menyebutkan bahwa indikator pelatihan & pengembangan masih terbilang cukup baik, sehingga masih ada sebagian pegawai yang tidak diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan jabatan atau pengembangan diri melalui pendidikan yang lebih tinggi.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian ini maka dapat dikemukakan implikasi teoritis maupun implikasi praktis dari penelitian ini, diantaranya:

1. Implikasi Teoritis

Implikasi secara teoritis berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- a. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui disiplin kerja diperlukan penerapan disiplin kerja yang tinggi dari pegawai itu

sendiri maupun pimpinan seperti tidak bolos dan teliti dalam bekerja. Pimpinan dapat memberikan sanksi tegas kepada pegawai yang kurang disiplin. Sehingga temuan ini memperkuat teori Sutrisno (2011:177) bahwa disiplin itu meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara instansi dan pegawai, apabila peraturan atau ketetapan yang ada diabaikan atau sering dilanggar maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk, namun apabila pegawai taat pada aturan maka pegawai menggambarkan disiplin kerja yang baik. Pada dasarnya setiap pegawai dituntut untuk memiliki sikap disiplin yang tinggi, karena akan meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan pekerjaan.

- b. Pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui pengembangan karir diperlukan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai yang baru maupun yang telah lama mengabdikan pada instansi tersebut. Pimpinan dapat memberikan wadah bagi pegawai dalam melakukan pengembangan diri mereka ke arah yang lebih baik sesuai dengan perkembangan zaman seperti penggunaan teknologi informasi yang berbasis online. Sehingga temuan ini memperkuat teori Kasenger (2013:908) bahwa pengembangan karir dimulai dari individu, setiap orang harus menerima tanggung jawab untuk mengembangkan karirnya atau kemajuan karirnya akan terhambat. Pada dasarnya setiap pegawai

memiliki cara tersendiri untuk dapat mengembangkan karir mereka, dapat melalui pelatihan, pendidikan maupun pengembangan diri, karena dengan begitu akan meningkatkan kinerja mereka dalam dunia pekerjaan yang geluti.

- c. Integritas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui integritas diperlukan penerapan perilaku berprinsip dari pegawai itu sendiri maupun pimpinan, seperti kejujuran, terbuka dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Pimpinan dapat memberikan teguran kepada pegawai yang kurang berintegritas. Sehingga temuan ini memperkuat teori Syamsir (2014:21) bahwa integritas itu adalah keselarasan antara apa yang diucapkan dan apa yang dilakukan oleh seseorang yang merujuk pada sifat layak dipercaya dalam diri seseorang terhadap kualitas individu, meliputi: amanah, kedewasaan, sopan, kemauan bersikap baik. Pada dasarnya setiap pegawai dituntut untuk mempunyai integritas yang tinggi, karena akan meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja.
- d. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap integritas pegawai. Upaya untuk meningkatkan integritas pegawai melalui disiplin kerja diperlukan penerapan disiplin kerja yang tinggi dari pegawai itu sendiri maupun pimpinan seperti tidak bolos dan teliti dalam bekerja. Pimpinan dapat memberikan sanksi tegas kepada pegawai yang kurang disiplin. Sehingga temuan ini memperkuat teori

Maxwell (2007) bahwa integritas dicapai dengan susah payah yang dapat dilihat dari hasil disiplin pribadi, kepercayaan batin, dan keputusan untuk jujur sepenuhnya dalam segala situasi di kehidupan pemimpin, sehingga perlu proses yang terus berlangsung. Pada dasarnya setiap pegawai dituntut untuk memiliki sikap disiplin yang tinggi, karena akan meningkatkan integritas mereka dalam bekerja.

- e. Pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap integritas pegawai. Upaya untuk meningkatkan integritas pegawai melalui pengembangan karir diperlukan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai yang baru maupun yang telah lama mengabdikan pada instansi tersebut. Pimpinan dapat memberikan wadah bagi pegawai dalam melakukan pengembangan diri mereka ke arah yang lebih baik sesuai dengan perkembangan zaman seperti penggunaan teknologi informasi yang berbasis online. Sehingga temuan ini memperkuat teori Simamora (2004) bahwa sikap atau integritas mengacu kepada cara individu melihat dan mengevaluasi karirnya, yang berarti akan berimplikasi pada karir dalam sebuah organisasi karena mempunyai komitmen terlibat dalam pekerjaannya. Pada dasarnya setiap pegawai dituntut untuk mempunyai pengembangan karir yang baik, karena akan meningkatkan integritas mereka dalam bekerja.

2. Implikasi Praktis

Secara praktis, penelitian ini memiliki implikasi sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi kelurahan di lingkungan Kecamatan Koto Tangah dengan melakukan pembentukan karakter dalam meningkatkan kinerja setiap pegawai.
- b. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi pedoman bagi instansi-instansi pemerintahan di Kota Padang dalam meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.

C. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, sebagai berikut:

1. Berdasarkan teori dan hasil temuan, Lurah se kecamatan dan Camat Koto Tangah hendaknya memperhatikan pengembangan karir pegawai dan mampu mengarahkan pegawai tersebut untuk dapat meningkatkan kemampuannya melalui pelatihan dan pendidikan sesuai dengan bidangnya agar pekerjaan yang dilakukan berjalan dengan baik, karena telah terbukti dapat mempengaruhi kinerja pegawai bekerja.
2. Saran bagi penelitian selanjutnya agar melakukan penelitian dengan lokasi penelitian yang berbeda, jumlah sampel yang lebih banyak, dan menambah atau menggunakan variabel yang mempengaruhi kinerja yang belum peneliti teliti, seperti: gaji, keahlian, motivasi, bantuan, evaluasi, kemauan, teknologi, kepemimpinan, keamanan, inisiatif, sistem, tim, kontekstual, dan tanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Acok, Djamaludin. 2014. *Pemimpin Sekolah yang Inspirasional: aplikasi Teori Psikologi Kepemimpinan dalam Praktek Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Titian Foundation.
- Diebold (*Innovation Delivered*). 2013. *Kode Etik. Bisnis: menyampaikan hasil dengan Integritas*. Jason S. Hollander. Hal:1-36. AS dan Kanada.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Fadel, Muhammad. 2009. *Reinventing Government (Pengalaman dari Daerah)*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Kirana, Kusuma Chandra & Ratnasari, Ririn Tri. 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM)*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Kusnadi. 2003. *Masalah, Kerjasama, Konflik, dan Kinerja*. Malang: Tanada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkuprawira, Sjafri dan Hubeis, Aida Vitayala. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Marnis & Priyono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.