

PENGARUH KOMPETENSI DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

THE INFLUENCE OF COMPETENCY AND INTEGRITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE PERSONNEL AND HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT AGENCY (BKPSDM) SIDENRENG RAPPANG DISTRICT

Dwi Pramesti. Y, Ruslang T, Sudirman, Imran Rosadi, Fitriyani
Nama afiliasi/ Institusi dan Alamat email (Center, Font Arial 10)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang. Selain itu juga untuk mengetahui pengaruh Integritas dan Kompetensi jika secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang. Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan Metode Kuantitatif dan jumlah Responden yang dijadikan sampel sebanyak 47 orang atau seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang, adapun alat analisis yang digunakan yakni SPSS(*Statistical Package for the Social Sciences*). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi dan Integritas secara Parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang, demikian pula setelah dilakukan uji secara Simultan berpengaruh memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang

Kata Kunci : Kompetensi; Integritas; Kinerja Pegawai

Abstract

This research aims to determine the influence of Competency and Integrity on Employee Performance at the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Sidenreng Rappang Regency. Apart from that, it is also to determine the influence of Integrity and Competence together on Employee Performance at the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Sidenreng Rappang Regency. This research uses a quantitative method approach and the number of respondents sampled is 47 people or all employees at the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Sidenreng Rappang Regency, while the analytical tool used is SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). The results of this research show that Partial Competence and Integrity have a significant influence on Employee Performance at the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Sidenreng Rappang Regency, likewise after simultaneous tests have a significant influence on Employee Performance at the Agency Personnel and Human Resources Development (BKPSDM) Sidenreng Rappang Regency.

Keywords : Competence; Integrity; Employee Performance

PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) merupakan salah satu bentuk dari tujuan lahirnya reformasi birokrasi di Indonesia, namun demikian untuk mencapai tujuan yang diharapkan maka tetap diperlukan kontrol berdasarkan aturan-aturan rasional dan sistematis serta benar-benar mampu dijadikan sebagai acuan dasar



bagi semua pihak. Perwujudan dari kehendak UU ASN tersebut menurut Hamali (2019) memuat pendekatan strategis berorientasi pada persoalan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya.

Lia Muliawaty (2019) melalui sudut pandang berbeda melihat bahwa keberadaan UU ASN merupakan sebuah bentuk perbandingan apakah kompetensi dan kualifikasi seorang calon pegawai dan atau pegawai telah sesuai dengan kebutuhan jabatan dalam sebuah organisasi, hal ini dimaksudkan untuk menciptakan sistem tata kelola pemerintahan yang baik menuju *good clean governance* serta mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif dan berkualitas sehingga hal mendasar untuk mencapai keinginan tersebut harus dilandasi nilai-nilai integritas yang memadai.

Reformasi manajemen pelayanan publik sebagaimana keinginan yang diharapkan oleh beberapa aturan perundang-undangan berkaitan dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada sistem kepegawaian nasional merupakan paradigma baru yang dimaksudkan untuk dapat memberikan pelayanan berkualitas tinggi dari instansi pemerintah kepada masyarakat (Simatupang et.al, 2023), sebab tujuan mendasar dari reformasi pelayanan publik adalah memperbaiki dan meningkatkan kualitas pelayanan publik (Septiani, 2020)

Hanya saja sesuai dengan pandangan dari Rini Ernawati (2023) bahwa kondisi ideal tersebut belum mampu diraih secara maksimal, permasalahan yang banyak ditemukan bahwa kinerja dari sebahagian ASN belum sesuai dengan harapan karena terdapat beberapa orang belum mampu menyelesaikan tanggung jawabnya sesuai rentang waktu yang telah diberikan, selain itu orientasi pelayanan yang diberikan kepada masyarakat masih terkesan lambat, hal ini terkadang disebabkan karena aparat yang bertanggung jawab tidak berada di tempat, dengan kondisi ini tentunya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja sebuah organisasi.

Tangkilisan (2018) juga menjabarkan bahwa untuk memperoleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas maka dibutuhkan suatu bentuk atau pola pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan, sebab hal ini merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Sebab tidak dapat dipungkiri keberadaan manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Ukuran kinerja dari sebuah organisasi tentunya dapat dilihat dari sejauh mana daya tanggap untuk mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat, dan pencapaian tersebut hanya bisa diperoleh apabila didukung oleh kinerja dari setiap aparat yang berkualitas. Kinerja sendiri sesuai pengertian yang dikemukakan oleh Yanti Mayasari Ginting (2023) adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok individu dalam organisasi atau lembaga pemerintahan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Sedangkan Kasmir (2019) menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan untuk pencapaian sebuah tujuan yang telah ditetapkan.

Pasolong (2019) menguraikan bahwa kinerja karyawan dapat dikatakan tinggi dan berkualitas jika karyawan tersebut cakap, mampu, terampil, bermoral baik dan mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Pandangan tersebut juga dipertegas oleh K.D. Krisnawati (2021) bahwa dengan adanya kompetensi yang memadai dari seorang aparat Negara akan sangat berperan dalam peningkatan kinerja sehingga nantinya mampu memberikan hasil yang baik dan searah dengan tujuan dari sebuah instansi/lembaga.

Wulan Auliyani (2023) menjelaskan bahwa salah satu upaya meningkatkan kinerja karyawan harus didukung oleh semua komponen dan yang faktor terpenting adalah meningkatkan kompetensi karyawan dalam menumbuhkan kemauan dan keinginan dari setiap

karyawan agar mau melakukan perubahan yang menyangkut sikap dan perilaku untuk diimplementasikan secara berkelanjutan sehingga dalam realitanya dapat dilihat sebagai suatu hasil kerja yang baik. Olehnya itu menurut Wibowo (2019) bahwa kompetensi yang dimaksud dalam hal ini adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan.

Adapun kompetensi menurut pandangan dari Rivai (2020) berasal dari kata dasar “kompeten” yang artinya cakap, mampu, terampil sehingga kompetensi mengacu pada bentuk karakteristik seseorang yang memiliki kemampuan, pengetahuan, wawasan serta sikap sebagai landasan bagi seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan. Sementara menurut Asmini (2022) bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur dalam meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat, dimana dengan adanya pengembangan kompetensi terhadap aparatur yang ditunjukkan melalui pengetahuan, uraian, keahlian, nilai, perilaku serta atensi akan berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan.

Pernyataan tersebut juga didukung oleh hasil penelitian dari Kadek Wira Adi Saputra (2022) bahwa salah satu kontribusi besar dalam meningkatkan kinerja seorang aparatur negara sangat didukung oleh kompetensi yang dimilikinya. Semakin baik kompetensi seseorang maka akan berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Sedangkan menurut pandangan dari Romin Kalepo (2022), dimana dari hasil penelitiannya mengemukakan bahwa pada dasarnya Kompetensi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan, hal didasarkan pada konsep bahwa Kompetensi seorang aparatur negara harus pula di dukung oleh unsur lain seperti integritas yang tinggi dengan mengacu pada etika serta aturan-aturan tentang kepegawaian dan tentunya hal ini akan berdampak pada pekerjaan yang dilakukan.

Terdapat berbagai faktor yang mampu mempengaruhi kinerja seorang ASN, namun fenomena saat ini dan hal tersebut menjadi sorotan dari berbagai pihak yakni Integritas dari seorang Aparatur Sipil Negara yang perlu untuk lebih diperteguh. Hal ini ditegaskan oleh Wibowo, et al., (2022) bahwa usaha mewujudkan pemerintah yang bersih dari tingkat pusat maupun daerah terus digencarkan. Persoalan yang muncul telah diidentifikasi dalam menghambat upaya ini yaitu masih rendahnya integritas dalam birokrasi. Efek dari hambatan ini adalah pelayanan publik menjadi tidak akuntabel, tidak transparan dan memiliki potensi terjadinya korupsi. Pada dasarnya pemerintah telah melakukan inisiasi upaya tersebut yang harus dimulai dari perbaikan integritas ASN

Mepertegas hal tersebut Moh. Charis Maulida (2023) menguraikan pula bahwa seroang Aparatur Sipil Negeri (ASN) wajib mempunyai nilai integritas supaya dapat menghindarkan dirinya dari upaya menyalahgunakan kekuasaan ataupun kewenangan. Penanaman nilai integritas serta antikorupsi tersebut wajib dicoba sedini mungkin. Penanaman nilai ntegritas yang dilakukan sejak dini menjadikan aparatur pemerintahan lebih memahami bahwa perbuatan yang bertentangan dengan nilai integritas merupakan tindakan yang merugikan negara. Nilai integritas ini pula memusatkan ASN buat berperan secara konsisten serta teguh dalam menjunjung besar nilai- nilai luhur serta prinsip hidup yang dijunjungnya

Makna integritas yang ditekankan pada penjelasan tersebut sesuai PermenPANRB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara adalah konsisten berperilaku selaras dengan nilai, norma dan/atau etika organisasi dan jujur dalam hubungan dengan manajemen, rekan kerja, bawahan langsung dan pemangku kepentingan, menciptakan budaya etika tinggi, bertanggung jawab atas tindakan atau keputusan beserta resiko yang menyertainya.

Integritas menurut Hubberts (2018) secara etimologis dapat ditelusuri dari kata latin *integrity* yang berarti keutuhan, kelengkapan, dan kemurnian Integritas dari perspektif individu menggabungkan antara integritas moral, integritas pribadi, dan integritas profesional. Integritas juga dimaknai seorang pegawai yang bertindak profesional dalam menjalankan tugasnya, hati-hati dan bertanggung jawab. Integritas sebagai keutuhan atau tanggung jawab profesional

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsinya yakni perangkat daerah yang

melaksanakan manajemen pegawai negeri sipil daerah dalam membantu tugas pokok pejabat pembina kepegawaian daerah, Demikian terhadap semua perangkat dalam instansi tentunya memiliki beban tugas yang didasarkan pada Tugas Pokok dan Fungsi serta pembebanan tugas sesuai dengan petunjuk dari pengambil kebijakan ditingkat instansi.

Hasil observasi awal yang dilakukan dalam rangka mencermati kinerja pegawai atau ASN dalam lingkup BKPSDM Kabupaten Sidenreng Rappang, diperoleh gambaran bahwa untuk tingkat kompetensi pegawai jika dicermati dari sudut pandang kualifikasi pendidikan dapat dikatakan telah memadai sebab dari 37 orang ASN yang telah memiliki Nomor Induk Pegawai 70% memiliki jenjang pendidikan Sarjana, hanya saja disisi lain masih terdapat 2 orang tercatat memiliki kualifikasi pendidikan SMP dan SMA. Fenomena ini tentunya menjadi catatan bahwa sebuah Perangkat Daerah yang secara teknis mengatur manajemen kepegawaian ditingkat daerah ternyata masih memiliki perangkat dengan kualifikasi pendidikan yang tidak sesuai dengan kompetensi yang diharapkan.

Gambaran lain yang juga diperoleh dari hasil observasi menunjukkan bahwa tingkat integritas yang dimiliki oleh ASN dilingkup BKPSDM dipandang perlu untuk lebih diperhatikan, dimana dapat dilihat masih terdapat pegawai belum mampu menegakkan integritas secara maksimal, dan kondisi umum yang sering ditemui yakni masih adanya pegawai tidak menjalankan tugas pokok dan fungsinya pada saat jam kerja masih berlangsung, selain itu ditemui pula bahwa terdapat pegawai yang menggunakan fasilitas kantor tidak sesuai dengan bidang kerja yang menjadi tugas pokok serta fungsinya seperti penggunaan media computer dan internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya.

Fenomena semacam ini juga dikemukakan oleh Rini Ernawati, (2023) dalam kajian penelitiannya bahwa secara umum masih banyaknya pegawai atau aparatur negara belum mampu menegakkan integritas secara maksimal, dan kondisi umum yang sering ditemui adalah adanya aparatur atau pegawai yang terbiasa mengulur pekerjaan dengan berpikir bahwa masih bisa diselesaikan di waktu lain, juga masih sering ditemui adanya pegawai lebih mengedepankan keperluan pribadi dibanding dengan pekerjaan utama mereka. Integritas pegawai juga terkadang sering terganggu karena kondisi lingkungan kerja dan tentunya kondisi ini juga dapat mempengaruhi tingkat integritas pegawai.

Berdasarkan pada beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa penegakan integritas dari seorang aparatur negara merupakan hal yang sangat penting, sebab dengan integritas yang rendah akan sangat berdampak pada kinerja yang dapat diberikan kepada instansi, sebagaimana diuraikan oleh Sisi Wahyuni, (2020), Rini Ernawati (2023), dan S. Simatupang (2023), memberikan gambaran bahwa Integritas seorang pegawai merupakan indikator utama yang dapat meningkatkan kinerja. Sebab dengan Integritas yang tinggi akan memberikan jaminan seorang aparatur akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan maksimal.

Sementara dalam penelitian yang dilakukan oleh Husni Syahrudin (2020) bahwa unsur Integritas memberikan pengaruh yang sangat besar jika mampu diterapkan dalam sebuah kelompok kerja, Hal ini didasarkan pada pertimbangan bahwa jika integritas mampu terbangun secara berkelompok maka secara tidak langsung juga akan memperkuat konsistensi, komitmen, konsekuen, dan menjadikan nilai kejujuran, etika dan moral sebagai dasar dalam melakukan pekerjaan pada suatu bidang atau unit dalam sebuah organisasi..

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Berdasar pada permasalahan dan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini maka pendekatan yang dipilih yakni melalui metode kuantitatif, dimana menurut Sugiyono (2020) bahwa Metode Kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

Lokasi Penelitian.



Lokasi penelitian adalah tempat penelitian sosial yang dapat mengungkapkan keadaan yang sebenarnya dari objek yang diteliti. Pemilihan lokasi penelitian menurut Sugiyono (2020) harus didasarkan pada beberapa pertimbangan-pertimbangan antara lain kemenarikan, keunikan, dan kesesuaian dengan topik yang dipilih sehingga nantinya penelitian akan memperoleh atau menemukan hal-hal yang bermakna dan baru.

Mempertimbangkan kajian teori tersebut dengan menyesuaikan permasalahan yang akan dikaji maka lokasi pada penelitian ini adalah **Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidrap**

Teknik Pengumpulan Data

Metode atau teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2020) merupakan langkah strategis yang dapat digunakan dalam sebuah penelitian, sebab salah satu tujuan utama dari sebuah penelitian adalah pengumpulan data. Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui beberapa metode antara lain :

1. Metode Observasi

Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini lebih diorientasikan melihat hubungan antara Pengaruh Kompetensi dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai

2. Penyebaran Angket/Kuesioner

Penyebaran angket atau kuisisioner menurut Nazir (2018) adalah metode pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian, dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis. Daftar pertanyaan tersebut dibuat cukup terperinci dan lengkap agar mudah dijawab oleh responden.

3. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah mempelajari sumber-sumber berupa tulisan-tulisan atau buku-buku serta kajian-kajian yang berhubungan dengan penelitin. Adapun metode yang digunakan yakni : Pengkajian sumber rujukan (Buku dan Referensi) dan Pengumpulan data berupa jurnal atau berita yang dianggap dapat mendukung kajian penelitian melalui jaringan internet.

Populasi dan Sampel.

Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2020) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti Pada penelitian ini populasi yang dimaksudkan adalah Seluruh Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidrap, sebanyak 47 orang

Penentuan Jumlah Sampe

Penentuan jumlah sampel tentunya juga harus memperhatikan alat analisis yang digunakan, dimana dalam penelitian ini analisis data dilakukan melalui alat analisis SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), sehingga dengan melihat jumlah populasi sebanyak 47 Orang, maka mekanisme penentuan sampel yang dilakukan merujuk pada pernyataan dari Sugiyono (2020) bahwa apabila populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasar pada kondisi jumlah populasi dalam penelitian kurang dari 100 maka mekanisme yang digunakan yakni menjadikan semua karyawan sebagai Responden.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji Validitas menurut Imam Ghozali (2019) digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner, dimana dikatakan sah atau tidak jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur

Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian ini menurut Sugiyono (2020) dapat diketahui dengan cara melihat :

1. Jika nilai r Hitung $> t$ Tabel (Nilai *Pearson Correlation* bernilai Positif) dan nilai Sig.(2-tailed) $< \text{Sig}(\alpha) 0,05$. maka item soal angket tersebut dinyatakan valid.

2. Jika nilai r Hitung $< t$ Tabel (Nilai *Pearson Correlation* bernilai Positif) dan nilai Sig.(2-tailed) $> \text{Sig}(\alpha)$ 0,05. maka item soal angket tersebut dinyatakan tidak valid

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menurut Imam Ghozali (2019) digunakan untuk mengukur indikator suatu variabel didasarkan pada hasil isian. Adapun suatu Variabel dapat dikatakan Reliabel atau dapat digolongkan handal apabila jawaban responden terhadap pernyataan yang dituangkan dalam kuesioner sifatnya konsisten atau stabil.

1. Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* (α) $> r$ Tabel maka variabel tersebut dikatakan reliabel
2. Sebaliknya *cronbach's alpha* (α) $< r$ Tabel maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas)

Pengujian untuk uji normalitas data salah satunya dapat dilakukan melalui analisis *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS, dengan dasar pengambilan keputusan menurut Singgih Santoso (2018) yakni dengan membandingkan Nilai Probabilitas (Asymptotic Significance) dengan nilai Signifikansi 0,05, adapun dasar pengambilan keputusan tersebut yakni:

1. Jika Asymp.Sig.(2-tailed) $> 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan terdistribusi normal.
2. Jika Asymp.Sig.(2-tailed) $< 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan tidak terdistribusi normal

Koefisien Determinasi (R^2)

Adapun tingkat Korelasi atau pola hubungan antara variabel yang sering pula disebut dengan Determinasi antar variabel dapat diukur dengan menggunakan skala berikut :

1. Jika Hasil Uji Determinan < 0 maka dapat dinyatakan tidak terdapat Korelasi atau Hubungan Pengaruh antara Variabel Independen dengan Variabel Dependen.
2. Jika Hasil Uji Determinan 0 s.d 0,49 maka dapat dinyatakan bahwa Korelasi atau Hubungan Pengaruh antara Variabel Independen dengan Variabel Dependen dianggap lemah
3. Jika Uji Determinan 0,50 maka dinyatakan bahwa Korelasi atau Hubungan Pengaruh antara Variabel Independen dengan Variabel Dependen dapat dianggap Moderat.
4. Jika Uji Determinan 0,51 s.d 0,99 maka dapat dinyatakan bahwa Korelasi atau Hubungan Pengaruh antara Variabel Independen dengan Variabel Dependen dianggap Kuat
5. Jika Uji Determinan > 1 maka dapat dinyatakan bahwa Korelasi atau Hubungan Pengaruh Variabel Independen dengan Variabel Dependen dianggap Sempurna

Uji T (Uji Parsial)

Menurut Sugiyono (2020) dasar pengambilan keputusannya pengujian ini dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara yakni :

1. Jika diperoleh Nilai Signifikansi $> \text{Nilai Sig } \alpha = 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya Variabel Independen tidak memiliki hubungan signifikan terhadap Variabel Dependen.
Jika diperoleh Nilai T-Hitung $> \text{Nilai T-Tabel}$, maka hasil ini dapat pula dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya bahwa tidak terdapat pengaruh antara Variabel Independen terhadap Variabel Dependen
2. Jika diperoleh Nilai Signifikansi $< \text{Nilai Sig } \alpha = 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya Variabel Independen tidak memiliki hubungan signifikan terhadap Variabel Dependen.
Jika diperoleh Nilai T-Hitung $< \text{Nilai T-Tabel}$, maka hasil ini dapat pula dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya bahwa tidak terdapat pengaruh antara Variabel Independen terhadap Variabel Dependen

Uji F atau Uji Simultan

1. Jika diperoleh Nilai Signifikansi > Nilai Sig $\alpha = 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya Variabel Independen tidak memiliki hubungan signifikan terhadap Variabel Dependen.
2. Jika diperoleh Nilai F-Hitung > Nilai F-Tabel, maka hasil ini dapat pula dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya bahwa tidak terdapat pengaruh antara Variabel Independen terhadap Variabel Dependen
3. Jika diperoleh Nilai Signifikansi < Nilai Sig $\alpha = 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya Variabel Independen tidak memiliki hubungan signifikan terhadap Variabel Dependen.
4. Jika diperoleh Nilai F-Hitung < Nilai F-Tabel, maka hasil ini dapat pula dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya bahwa tidak terdapat pengaruh antara Variabel Independen terhadap Variabel Dependen

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas untuk setiap Indikator pada masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 1 : Uji Validitas Kuisisioner Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator	Sig. (2-Tailed)	Sig $\alpha = 0,05$	Pearson Corelation	r Tabel	Interprestasi
Kompetensi	X1.1-X1.5	.000	0.05	0.792** - 0.818**	0.2876	Valid
Integritas	X2.1-X2.5	.000		0.587** - 0.831**		Valid
Kinerja Pegawai	X3.1-X3.5	.000		0.718** - 0.811**		Valid

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditampilkan pada Tabel 1 menunjukkan bahwa semua indikator untuk masing-masing variabel dapat dinyatakan Valid dan telah memenuhi unsur yang dituangkan pada dasar pengambilan keputusan ketika nilai indikator dapat dikatakan valid atau dapat dijadikan sebagai alat analisis dalam penelitian.

Kondisi tersebut dapat dibuktikan dengan melihat perbandingan antara nilai r Tabel dan nilai *Pearson Corelation* pada masing-masing indikator. Gambaran yang diperoleh bahwa untuk semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *Pearson Corelation* berada pada angka **0,587** hingga **0,831** atau lebih besar dari nilai r Tabel yakni **0.2876**. Demikian pula untuk nilai *Sig. (2-Tailed)* masing-masing indikator secara keseluruhan lebih kecil dari nilai Sig (α) = 0,05.

Uji Realibilitas

Adapun hasil analisis untuk Uji Realibilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 2 : Uji Realibilitas

Item-Total Statistics				
	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Interpretasi
Kompetensi	.485	.243	.863	Realibel
Integritas	.754	.655	.614	Realibel
Kinerja Pegawai	.686	.638	.632	Realibel

Merujuk pada dasar pengambilan keputusan untuk menilai Tingkat Realibilitas atau Tingkat Keandalan dari masing-masing variabel, maka hasil analisis pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* dari setiap variabel berada antara **0,614-0,864** lebih besar dari nilai r Tabel = **0.2876**, artinya hasil dari perbandingan ini menunjukkan bahwa semua variabel dikategorikan Reliabel untuk digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Sementara untuk mengukur tingkat keandalan dari masing-masing variabel sesuai standar yang dikemukakan oleh Sugiyono (2020) dapat dinyatakan bahwa untuk Variabel

Integritas dan Kinerja Pegawai dengan nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* sebesar **0.614-0.632** dimana keduanya dapat dikategorikan Cukup Realibel atau Cukup Kuat, sementara untuk Variabel Kompetensi dengan nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* **0.863** dapat dikategorikan bahwa variabel dinilai Realibel atau Kuat.

Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas)

Hasil Uji Normalitas dengan model pengukuran Statistik dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 3 : Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.58854663
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.066
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Analisis statistik dengan model *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* pada Tabel 3 menunjukkan bahwa sebaran dari variabel pengganggu atau residual dalam penelitian ini memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yakni 0,200, artinya nilai ini jika merujuk pada dasar pengambilan keputusan untuk mengukur nilai normalitas dari penyebaran nilai residual hasil isian kusioner lebih besar dari nilai Signifikansi (α) = 0,05. Sehingga pernyataan yang dapat diambil bahwa sebaran dari variabel pengganggu atau residual secara umum telah terdistribusi normal, dengan demikian maka data hasil isian kusioner dapat dinyatakan valid untuk dalam uji regresi.

Koefisien Determinasi atau Uji *R Square* (R^2)

Koefisien Determinasi atau Uji *R Square* (R^2) menurut Sugiyono (2020) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan dari variabel Independen (X) menjelaskan tentang Variabel Dependen (Y). Adapun hasil analisis untuk Uji Determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut

Tabel 4 : Analisis Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics R Square Change
1	.799 ^a	.638	.622	.638

a. Predictors: (Constant), Integritas, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Analisis untuk Uji Determinasi sebagaimana ditampilkan pada Tabel 5.8, menunjukkan bahwa nilai *R Square* yang diperoleh adalah 0,638 atau sama dengan 63,8%. Angka tersebut dapat diartikan bahwa Variabel Kompetensi dan Integritas tingkat pengaruh yang diberikan dalam mengukur Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) yakni sebesar 63,8%, sementara selebihnya yakni 36,2% lainnya dipengaruhi oleh variabel yang tidak menjadi bagian dari persamaan regresi atau tidak menjadi bagian dari penelitian.

Adapun sesuai dengan Tingkat Korelasi atau Hubungan antara Variabel Independen terhadap Dependen jika didasarkan pada nilai *R Square* yang diperoleh yakni 0,638, maka sesuai dasar penetapan korelasi, dimana jika hasil Uji Determinan memiliki nilai 0.51 s.d 0,99

maka dapat dinyatakan bahwa Korelasi atau Hubungan Pengaruh antara dianggap Kuat dalam menjelaskan pola hubungan antar variabel

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis untuk Uji Regresi Linear Berganda dalam rangka melihat pola hubungan antara variabel Independen dengan Variabel Dependen dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4 : **Analisis Uji Regresi Linear Berganda**
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.399	2.670		-1.273	.210
1 Kompetensi	.076	.104	.076	.732	.468
Integritas	1.037	.141	.760	7.336	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasar pada hasil analisis yang ditunjukkan pada Tabel 5.9 maka keputusan yang dapat diambil untuk masing-masing Hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

1. H_1 = *Diduga Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang*

Hasil analisis Uji Regresi Linear Berganda pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai T Hitung yang diperoleh untuk pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang yakni **0.732**, dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai T Tabel yakni = **2.169**. Jika merujuk pada dasar pengambilan keputusan untuk Uji Parsial yang membandingkan antara nilai T Hitung dengan nilai T Tabel, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat hubungan pengaruh antara Kompetensi terhadap pada Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang

Sementara jika melihat tingkat signifikansi hasil uji regresi diperoleh nilai sebesar **0.468**, yang artinya lebih besar dari nilai Signifikansi 0.05. Sehingga pernyataan yang dapat diambil yakni H_a diterima dan H_0 ditolak, atau dapat diartikan bahwa Kompetensi secara signifikan tidak memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang.

Berdasar pada kedua hasil pengujian tersebut maka kesimpulan yang dapat diambil yakni Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang, dengan kata lain bahwa H_0 diterima dan H_a atau Hipotesis yang diajukan ditolak

2. H_2 = *Diduga Integritas berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang.*

Hasil Uji Hipotesis yang juga menjadi bagian dari Uji Regresi Linear Berganda sebagaimana dituangkan pada Tabel 5.9 menunjukkan bahwa Nilai T Hitung untuk pola hubungan antara Integritas terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang adalah **7.336**, sementara untuk Nilai Signifikansinya yakni **0,000**. Sehingga keputusan yang dapat diambil terhadap hasil analisis tersebut yakni :

Bahwa nilai T Hitung dari Integritas menunjukkan angka sebesar **7.336** atau lebih besar dari nilai T Tabel = **2.169**. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat hubungan pengaruh antara Integritas terhadap Kinerja Pegawai pada Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang

Sementara untuk tingkat signifikansi dapat dilihat bahwa dari hasil analisis Uji Regresi diperoleh nilai sebesar **0.000** atau lebih kecil dari Nilai Sign 0.05. Maka keputusan dari hasil analisis ini adalah H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Integritas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidrap

Kesimpulan dari kedua pernyataan tersebut dapat dinyatakan bahwa Integritas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang, dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a atau Hipotesis yang diajukan diterima

Uji F (Uji Simultan)

Melihat apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama Kompetensi dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang, dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5 : Analisis Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	205.026	2	102.513	38.857	.000 ^b
	Residual	116.080	44	2.638		
	Total	321.106	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Integritas, Kompetensi

Hasil Analisis Uji Anova yang ditunjukkan pada Tabel 5.10 memberikan gambaran bahwa nilai F Hitung yang diperoleh yakni sebesar 38.857, sementara untuk Nilai Signifikansi adalah sebesar 0,000. Maka sesuai dasar pengambilan keputusan untuk Uji F atau Uji Simultan dapat dinyatakan bahwa :

Hasil analisis melalui Uji ANNOVA menunjukkan bahwa Nilai F Hitung yang diperoleh adalah sebesar 38.857 atau lebih besar dari nilai F Hitung= 3.21, merujuk pada hasil analisis ini dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama Kompetensi dan Integritas memiliki hubungan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang

Hasil perbandingan untuk Nilai Signifikansi, berdasarkan Hasil analisis melalui Uji ANNOVA diperoleh hasil analisis yakni 0.000 atau lebih kecil dari Nilai Signifikansi 0.05. Maka kesimpulan yang dapat diambil bahwa Kompetensi dan Integritas dapat memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Sidenreng Rappang

Berdasar pada kedua hasil penjabaran tersebut maka untuk hubungan pengaruh antara Kompetensi dan Integritas jika secara bersama-sama, mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang, atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a atau Hipotesis yang diajukan diterima

Pembahasan

1. Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang

Kompetensi dari seorang pegawai/karyawan merupakan hal mendasar yang dibutuhkan oleh setiap organisasi, sehingga setiap proses perekrutan hal paling utama dijadikan standar yakni Kompetensi dari seorang calon Pegawai/Karyawan. Hanya saja permasalahan yang sering ditemui bahwa terkadang dalam penempatan seorang Pegawai/Karyawan tidak sesuai dengan bidang kompetensi yang mereka miliki, namun secara *defacto* tuntutan terhadap penyelesaian tanggung jawab menjadi sebuah keharusan sebagai ukuran kinerja, olehnya itu sering ditemui khususnya didalam organisasi pemerintah kompetensi keilmuan tidak memberikan dampak terhadap seorang pegawai untuk terus berkinerja.

Kondisi tersebut juga ditemui pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng, dimana keilmuan yang dimiliki oleh seorang pegawai tidak sesuai dengan bidang kerja yang harus dilakukan, namun tuntutan untuk berkinerja menjadi sebuah keharusan, olehnya itu dari hasil analisis diperoleh gambaran bahwa Kompetensi dari seorang pegawai tidak memberikan pengaruh secara signifikan untuk mereka harus berkinerja.

Elvin Rulianto, dkk (2023) juga mengemukakan bahwa Kompetensi secara umum tidak memberikan pengaruh terhadap seorang pegawai untuk tetap berkinerja, akan tetapi agar kinerja seorang pegawai dapat menjadi maksimal maka harus diberikan unsur lain seperti pelatihan atau hal-hal lain yang sifatnya mampu memberikan motivasi kepada karyawan agar mereka mampu memberikan kinerja yang lebih baik kepada organisasi.

Penegasan serupa juga dikemukakan oleh Gita Oktaviani, dkk (2022) bahwa Kompetensi tidak akan memberikan pengaruh terhadap kinerja seorang karyawan apabila tidak didukung oleh peningkatan kemampuan sesuai bidang kerjanya. Dijelaskan pula bahwa kompetensi keilmuan yang dimiliki oleh seseorang hanya dapat dijadikan dasar agar mereka mampu memiliki pemahaman secara lebih baik terhadap sebuah kondisi, namun dari sisi implementasi maka seorang pegawai harus mampu melakukan pengembangan diri.

Pandangan dari Wibowo (2019) juga menguatkan kondisi tersebut, dimana diuraikan bahwa Kompetensi yang terdiri dari 5 (Lima) unsur yakni Keinginan, Watak/Sifat, Konsep Diri, Pengetahuan dan Keterampilan dapat terbentuk didasarkan oleh beberapa faktor selain ditinjau dari bidang keilmuan yakni unsur pengalaman, dimana seseorang yang telah memiliki banyak pengalaman tentunya telah mampu mengembangkan karakter dirinya dalam melakukan pekerjaan.

Kompetensi secara sederhana selalu disandingkan dengan tingkat keilmuan seseorang, dan hal ini tidak dapat dipungkiri. Olehnya itu dari sisi perekrutan tingkat kompetensi tentunya menjadi syarat utama yang sering dijadikan standar oleh sebuah organisasi, namun menurut pandangan dari Romin Kalepo, dkk (2022) Kompetensi hanya dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja seseorang jika selalu dapat ditingkatkan, sehingga dinyatakan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seseorang, maka kinerjanya akan semakin menjadi lebih baik.

Penekanan inilah yang dikemukakan oleh Asmini, dkk (2022) bahwa nilai kompetensi dari seorang pegawai akan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerjanya, jika ke 5 (Lima) unsur pembentuk Kompetensi mampu ditingkatkan, artinya semakin baik Keinginan, Watak/Sifat, Konsep Diri, Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka dapat dikatakan akan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja mereka.

2. Integritas berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang

Integritas dalam diri seorang pegawai, adalah sebuah bentuk tuntutan agar mereka mampu menegakkan nilai-nilai moral dalam melakukan pekerjaan, artinya semakin baik integritas diri yang dimiliki oleh seorang pegawai maka kinerja mereka akan menjadi lebih baik, sebab nilai-nilai kejujuran, keberanian, bijaksana dan bertanggung jawab selalu dijadikan landasan dalam melakukan pekerjaan.

Nilai-nilai integritas tersebut kemudian menjadi dasar sehingga dalam penelitian ini dikatakan mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja seorang karyawan, olehnya dalam uji konstanta dikemukakan bahwa seorang pegawai jika memiliki Kompetensi dan Integritas yang rendah, maka tentu ukuran kinerja mereka juga akan menurun.

Sejalan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini oleh Sudung S, dkk (2022) juga mengemukakan bahwa Nilai Integritas dalam mengukur kinerja seorang pegawai memiliki pengaruh yang positif, bahkan nilai regresinya sangat dominan untuk memberi dukungan terhadap peningkatan kinerja seorang pegawai. Hasil penelitian ini juga menunjukkan kondisi yang sama, dimana nilai integritas baik untuk Uji Regresi dan Uji Hipotesis memiliki nilai yang sangat dominan.

Berbeda apabila sebuah organisasi telah menjadikan nilai integritas sebagai landasan utama dalam melakukan pekerjaan, tentunya pengaruhnya tidaklah signifikan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Endang Sumardi (2022) bahwa Integritas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja yang dilakukan oleh seorang pegawai, hal didasari bahwa dalam organisasi tersebut unsur Integritas dijadikan sebagai tolok ukur utama terhadap kinerja mereka. Prinsip ini ditekankan dengan harapan bahwa semakin baik tingkat integritas seseorang maka diyakini akan mampu menjalankan pekerjaannya secara jujur, bertanggung jawab dan bijaksana.

Sementara dalam pandangan yang dikemukakan oleh Paisah, dkk (2023) bahwa integritas tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja seseorang, dimana sudut pandangnya dilihat dari ukuran kinerja secara umum dan kondisi ini sangatlah banyak ditemui dalam berbagai organisasi, sebab diketahui tidak semua pegawai memiliki integritas yang baik atau sering melanggar etika kerja yang telah ditetapkan oleh sebuah organisasi, namun kondisi ini disisi lain tidak memberikan dampak pada mereka yang selalu berupaya menegakkan integritas dan tentunya akan selalu melakukan pekerjaan dengan baik.

Menghindari munculnya nilai integritas yang rendah pada diri seorang pegawai menurut Husni Syahrudin (2020) dapat dilakukan dengan menerapkan nilai-nilai integritas dalam suatu kelompok, artinya penegakan terhadap nilai integritas sebaiknya dimulai dari sebuah kelompok kecil pada sebuah organisasi, sehingga dengan terbentuknya integritas secara berkelompok tersebut dapat memicu kelompok lain untuk melakukannya, dampak lain dari pemberlakuan integritas secara berkelompok ini juga dapat menekan adanya pelanggaran etika seorang pegawai, sebab diantara anggota kelompok akan selalu mengingatkan tentang nilai-nilai integritas yang harus dipatuhi.

3. Kompetensi dan Integritas secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang

Uji Konstan pada analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai negative, yang artinya jika pada sebuah organisasi Tingkat Kompetensi dan Nilai Integritas tidak dimiliki oleh seorang pegawai, maka diyakini bahwa kinerja yang ditunjukkan pasti akan menurun, demikian pula sebaliknya jika Kompetensi dari seorang pegawai memadai dan

didukung oleh nilai integritas yang baik, maka secara umum akan sangat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka.

Gambaran inilah yang dapat dilihat dari hasil uji simultan pada penelitian ini, dimana secara bersama-sama Kompetensi dan Integritas dapat dikatakan mampu memberikan pengaruh yang sangat signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa untuk dapat memperoleh kinerja terbaik dari seorang pegawai maka hal mendasar harus selalu diperhatikan adalah tingkat kompetensi dan integritas diri yang harus dimiliki seorang pegawai.

Membangun Integritas pada diri seorang pegawai tentunya tidak semudah jika dikaitkan dengan teori yang sering digaungkan oleh para ahli, sebab nilai integritas ukurannya berdasarkan pandangan dari Abdullah (2019) dapat dilihat dari perilaku jujur dari seorang pegawai, tingkat kedisiplinannya, kemampuan untuk berkomitmen terhadap organisasi, dan sikap konsisten terhadap pekerjaan. Jika kesemua unsur ini mampu dimiliki oleh seseorang maka apapun pekerjaan yang diberikan dapat dilakukan secara bertanggung jawab. Hanya saja untuk memperoleh tingkat integritas tersebut sangatlah sulit didapatkan.

Terkadang dalam sebuah organisasi ditemui seseorang dengan Kompetensi handal, namun tidak didukung oleh nilai integritas yang memadai maka kondisi ini juga dapat berpengaruh secara signifikan terhadap pekerjaan, berbeda jika seorang pegawai dengan nilai kompetensi kurang memadai namun memiliki integritas yang baik, maka hal tersebut masih dapat mendorong peningkatan kinerja seseorang dengan memberikan berbagai kegiatan yang sifatnya mampu mengasah kemampuan diri seorang pegawai sehingga dapat berkompeten.

SIMPULAN DAN SARAN (Left, bold, arial 10)

A. KESIMPULAN

Berdasar pada Hasil Penelitian dan Pembahasan terkait dengan Pengaruh Kompetensi dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang, maka kesimpulan yang dapat diambil yakni :

1. Kompetensi tidak Berpengaruh secara Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang. Hal ini dapat diartikan bahwa secara umum pegawai dituntut harus mampu untuk meningkatkan kinerjanya, dengan tanpa melihat latar belakang keilmuan yang dimiliki, olehnya itu agar dapat meningkatkan Kompetensinya maka seorang pegawai harus mampu selalu menambah pengetahuan dan keterampilannya melalui berbagai pengalaman kerja dibidangnya
2. Integritas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang, artinya bahwa nilai integritas dapat dikatakan sebagai landasan utama bagi seorang pegawai dalam mendukung kinerjanya, sebab apabila dikatakan kompetensi yang dimiliki rendah maka masih dapat disikapi dengan memberikan pelatihan atau meningkatkan pengalaman kerja, namun jika integritas rendah maka akan sulit dilakukan perbaikan jika tidak kembali pada diri seorang pegawai.
3. Kompetensi dan Integritas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang. Hasil ini dapat diartikan bahwa Kompetensi dan Integritas adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan, sebab jika Nilai Kompetensi dan Integritas seorang pegawai rendah, maka dapat dikatakan kinerja yang dapat diberikan juga menurun.

B. SARAN-SARAN

Hal-hal yang dapat disarankan kepada pihak Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang terkait dengan hasil penelitian yang diperoleh antara lain :

1. Bahwa untuk meningkatkan Kompetensi dari seorang pegawai maka hal mendasar yang dapat diberikan yakni dengan mengikut sertakan pegawai dalam berbagai kegiatan pelatihan atau diberikan kesempatan menambah pengalaman melalui kegiatan studi banding, sehingga mereka mampu menambah wawasan dan pengetahuan yang secara sendirinya akan sangat berdampak pada kinerja yang diberikan.
2. Meningkatkan nilai-nilai integritas dari diri seorang pegawai sebaiknya dilakukan dari kelompok terkecil, sehingga antar pegawai dapat saling mengontrol dan Slogan-slogan tentang integritas yang banyak digaungkan pada setiap organisasi dapat dicapai.

DAFTAR PUSTAKA (Left, bold, arial 10)

- Abubakar, R. 2021. Pengantar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: SUKA-Press.
- Ajabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish
- Arikunto, S. 2020. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Asmini, Andi Rahma Nur Alam, Amelia Putri, 2022. Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Area Soppeng. Jurnal Ilmiah METANSI : Manajemen dan Akuntansi Volume 5 Nomor 1, April 2022. Hal : 17-24
- Busro, Muhammad. 2020. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Jakarta: Prenadamedia Group
- Dharma, Surya. 2018. Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya. Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Edison, E & Lubis, Y., Hermanto, B., 2019. Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Elvin Rulianto, Endang Suswanti, M. Jamal Abdul Nasir, 2023. Analisis Kompetensi Pegawai, Pengawasan, Motivasi, dan Kinerja Se-Kecamatan Prajurit Kulon Mojokerto. Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi Vol 4, No 1, 2023 Hal. 28-37
- Endang Sumardi, Sonny Hersona GW, Nunung Nurhasanah, 2022. Pengaruh Integritas, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gajah Putih Lestari, Banda Aceh. J-MAS - Jurnal Manajemen dan Sains, Volume 7 Nomor (1), April 2022, Hal : 72-78
- Enny, Mahmudah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fahrul Khoirul Umam, 2022. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Jember (Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (BPKAD) Pemerintah Kabupaten Jember), Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Shiddiq Jember, Jurusan Ekonomi Islam Program Studi Akuntansi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

- Gita Oktaviani, Kartin Aprianti. 2022 Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol.5, No.5, September 2022 Hal 387-396
- Ghozali, Imam. 2019. Aplikasi Analisis Multivariate. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hamali, A. Y. 2019. Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi, dan Manajemen. 1st ed. Jakarta: Prenada Media Group
- Hariandja, M. T. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai). Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Hasibuan, Malayu. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Hernia, 2018. Konsep Pendidikan Humaniora Terhadap MakhluK Hidup, Palembang: Universitas PGRI Palembang
- Huberts. 2018. Integrity: What it is and Why it is Important Jurnal Public Integrity 20.Sup1,S18-S32, DOI: 10.1080/10999922.2018. 1477404
- Husni Syahrudin, Munawar Thoharudin, 2020. Pengaruh Integritas Kelompok terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kapuas Hulu, Kalimantan Barat. Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 17, No.2, Oktober 2020
- Kadek Wira Adi Saputra, Pande Putu Juniarta, 2022. Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kualitas Pelayanan Departemen Front Office Di Hotel Puri Saron Seminyak. SABANA (Sosiologi, Antropologi, dan Budaya Nusantara) Vol. 1 No. 3 (Desember 2022) 182-197
- K. D. Krisnawati, dan I. W. Bagia, 2021. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Bisma: Jurnal Manajemen, Volume. 7 No. 1, Bulan April Tahun 2021
- Kasmir, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Depok : PT Raja Grafindo Persada
- Kemendikbud. 2017. Gerakan Penguatan Pendidikan Karakter (PPK) [Infographics of the Strengthening Character Education Movement]. Indonesian Ministry of Education and Culture, 1–10
- Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah
- Lia Muliawaty. 2019. Strategi Implementasi Kebijakan Tentang Program Kampung Keluarga Berencana Menuju Keluarga Sejahtera Di Kabupaten Cirebon. Decision: Jurnal Administrasi Publik, [Vol. 1 No. 2 Tahun 2019](#) Hal : 82-101
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. PT Remaja Rosdakarya
- Moh. Charis Maulida, Sitti Hartinah. 2023. Integritas Aparatur Sipil Negara (ASN). Program Magister Manajemen, Universitas Pancasakti Tegal, Indonesia
- Muhammad Iqbal, Syifa Vidya Sofwan, Rofi Mariam. 2022. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Pengawasan Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung. AKURAT : Jurnal Ilmiah Akuntansi Volume 13, Nomor 1, Januari – April 2022; Hal : 1-15

- Mulyadi D. & Rivai V. 2019. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Rajawali Pers.
- Nazir, Moh. 2018. Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia
- Nenny Kurniati. 2023 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Sinomika Journal Volume 1 No.5 Tahun 2023
- Paisah, Mimelientesa Irman, Dadi Komardi, Intan Purnama, Yutiandry Rivai. 2023. Motivasi Kerja, Integritas dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir. Prosiding Seminar Nasional Akuntansi, Bisnis dan Manajemen (SENABIMA) Volume 1, Nomor 1, Maret 2023, halaman 19-34
- Pasolong, Harbani. 2019. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta
- Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2007 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah
- Peraturan Bupati Sidenreng Rappang Nomor 46 Tahun 2019 Tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan
- Peraturan Bupati Sidenreng Rappang Nomor 56 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang (Berita Daerah Tahun Anggaran 2016 Nomor 56)
- Peraturan Daerah Nomor 29 Tahun 2008, tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang
- Peraturan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang Nomor 04 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah (Lembaran Daerah Tahun 2008 Nomor 04)
- PermenPANRB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara
- Rini Ernawati, 2023 Pengaruh Komitmen Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi. Repository Universitas Pasundan Program Magister Administrasi dan Kebijakan Publik Universitas Pasundan, Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana
- Robbins, & Judge,. 2019. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Romin Kalepo, Mochammad Sakir, Ahmad Risa Mediansyah, 2022. Pengaruh Sikap Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Camat Suwawa Kabupaten Bone Bolango. [Provider Jurnal Ilmu Pemerintahan: Vol. 1 No. 2 \(2022\): Oktober 2022 - Maret 2023](#)
- Septiani, M. 2020. Reformasi Birokrasi, Reformasi Pelayanan Publik. Ombudsman Republik Indonesia
- S. Simatupang, Desi Susanti, Marto Silalahi, Ernest Grace, Efendi. 2023. Dampak Integritas dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen dan Sains 8 Nomor 1 Tahun 2023, Hal : 641-653

- Sisi Wahyuni, 2020. Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. JESS (Journal of Education on Social Science) Volume 4 Number 2, October 2020, Hal. 153-164
- Sofyan Syafri Harahap,. 2018. Analisis Kritis atas Laporan Keuangan. Edisi 1-10. Jakarta: Rajawali Pers
- Sudarmanto 2019, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi), Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV
- Sukandarrumidi. 2018. Metodologi Penelitian. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Tangkilisan, 2018. Manajemen Publik. Jakarta. Gramedia Widia
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN)
- Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah
- Wibowo. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Bumi Aksara
- Wibowo, A., Ratnawati, Handayani, A. R., Fernando, Z. J., Elizawarda, Indriyanti, D., Hakim, A. L., Kurniadi, Y., Kristianto, J., Karim, A., Rafiqi, Y., Desmarnita, U., Setiawan, E. R., Solin, S. M., & Wijayati, S. 2022. Pengetahuan Dasar Anti Korupsi Dan Integritas. Penerbit KPK Tahun 2022
- Wirawan. 2019. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta
- Wulan Auliyani, Dety Mulyanti. 2023. Studi Tinjauan Teoritis: Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan. EBISMEN - Volume 2, No. 2, Juni 2023
- Yanti Mayasari Ginting, Teddy Chandra, Melan Susanty Purnamasari, Megiwati, 2023. Pengaruh Pendidikan Dan Latihan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Guru Guru Smp Dharma Loka Pekanbaru. Manis: Jurnal Manajemen dan Bisnis Januari 2023, Volume 6 Nomor 2, Hal. 91–108
- Yunita, Syamsir, 2022. Pengaruh Integritas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik Volume 4 Nomor 4 Tahun 2022, (Hal. 221-229)