

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN INTERGRITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEJAKSAAN TINGGI PROVINSI JAWA BARAT

Nihayatul Adawiyah¹

Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung
adawiyahpuput@asmkencana.ac.id

Elly Wattii Noorhan²

Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung
ellywattinoorhan@asmkencana.ac.id

Fifit Hadiaty³

Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung
fifithadiaty@asmkencana.ac.id

Abstrak

Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah Seberapa besar Pengaruh Budaya Kerja dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Tinggi Jawa Barat, baik secara simultan maupun parsial. Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Budaya kerja dan integritas Terhadap Kinerja Pegawai serta besarnya Pengaruh Budaya kerja dan integritas Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Jawa Barat, baik secara simultan maupun parsial. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat yang berjumlah 50 orang, dari jumlah populasi tersebut seluruhnya dijadikan sampel. Data dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data tersebut didapatkan dari jawaban responden terhadap kuesioner yang penulis sebarkan. Hasil analisa data yang telah penulis lakukan, maka didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh budaya kerja dan integritas secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Tinggi Jawa Barat, namun apabila dilihat secara parsial budaya kerja lebih mempengaruhi kinerja pegawai dari pada integritas.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Integritas, Kinerja Pegawai

Abstract

The main problem in this research is how big is the influence of work culture and integrity on employee performance at the West Java High Prosecutor's Office, both simultaneously and partially.

The purpose of the author to conduct this research is to find out and analyze the work culture and integrity of employee performance and the magnitude of the influence of work culture and integrity on employee performance in the Regional Office of the Ministry of Religion, West Java Province, both simultaneously and partially. The method used in this study is a method with a descriptive and verification approach. The population in this study were 50 people at West Java High Prosecutor's Office, all of which were sampled. The data in this study are primary data, where the data is obtained from the respondents' answers to the questionnaire that the authors spread. The results of data analysis that the author has done,

it was found that there was an effect of work culture and integrity simultaneously and partially on the performance of employees at the West Java High Prosecutor's Office, but when viewed partially the work culture influenced the performance of employees rather than integrity

Keywords: Work Culture, Integrity, Employee Performance

Pendahuluan

Dalam pengelolaan suatu organisasi/instansi, harus diperhatikan kebutuhan-kebutuhan dari karakteristik individu dalam memberikan daya dorong kepada individu-individu tersebut sehingga mempunyai kinerja (*performance*) yang optimal, yang pada akhirnya akan berpengaruh kepada keberhasilan organisasi/instansi secara keseluruhan. Untuk itu diperlukan suatu komitmen dalam berkarya demi terwujudnya tujuan dan sasaran organisasi.

Kejaksaan Republik Indonesia adalah lembaga negara yang melaksanakan kekuasaan negara, khususnya di bidang penuntutan. Sebagai badan yang berwenang dalam penegakan hukum dan keadilan. Integritas kerja para Aparat Sipil Negara di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat pun bisa dikatakan sangat rendah. Bahkan tidak memenuhi standar seorang pengabdi masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari apel pagi yang digelar setiap hari oleh dinas/instansi. Menyangkut tingkat integritas para pegawai, pimpinan Kejaksaan Tinggi Jawa Barat sudah mencoba melakukan berbagai hal untuk membuat pegawai memiliki integritas. Seperti meminta kepada para pegawai untuk mengisi daftar hadir apel, mengisi absensi kedatangan dan pulang. Setelah itu juga membuat surat teguran kepada para pegawai yang dinilai tidak memiliki integritas dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul "Pengaruh Budaya Kerja dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Tinggi Jawa Barat".

Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut diatas, terdapat beberapa masalah yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dapat diidentifikasi antara lain;

1. Tingkat kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat masih rendah
2. Budaya kerja akan bermanfaat dalam organisasi manakala masing-masing pegawai saling membutuhkan sumbang saran dari teman sekerjanya, dan menjadi berakibat buruk apabila pegawai tersebut mengeluarkan egonya masing-masing, dan cenderung membuat kinerja pegawai tidak maksimal;
3. Pemahaman pegawai terhadap nilai-nilai dan cara kerja yang dapat meningkatkan pencapaian kinerja belum optimal;
4. Untuk mendapatkan kinerja yang baik, maka sumber daya manusia yang ada di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat harus mempunyai kualitas yang baik pula,

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, selanjutnya perumusan masalah dalam penelitian ini penulis ajukan sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya kerja di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat?
2. Bagaimana integritas pegawai di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat?
3. Bagaimana kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat?
4. Seberapa besar pengaruh budaya kerja dan integritas pegawai terhadap kinerja pegawai di

Kejaksaan Tinggi Jawa Barat, baik secara simultan maupun parsial.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang akan dilakukan ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Budaya kerja pada Kejaksaan Tinggi Jawa Barat;
2. Integritas pegawai di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat;
3. Kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat;
4. Besarnya pengaruh budaya kerja dan integritas terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat, baik secara simultan maupun parsial.

Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan baik secara empiris bagi yang memerlukan diantaranya:

1. Kejaksaan Tinggi Jawa Barat umumnya, khususnya pada penulis dan diharapkan dapat menjadi masukan (*input*) untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Secara akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya dan memberi informasi kepada peneliti lainnya dalam mengkaji lebih lanjut tentang faktor integritas dan budaya kerja khususnya yang terkait dengan peningkatan kinerja.

Kajian Pustaka

Pengertian Manajemen

Seperti banyak bidang studi lainnya yang menyangkut manusia, manajemen sulit didefinisikan. Dalam kenyataannya, tidak ada definisi manajemen yang telah diterima secara universal. Seorang ahli yang bernama Mary Parker Follett mendefinisikan manajemen seperti apa yang dikutip oleh T. Hani Handoko (2006)

“Manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain”.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting bagi organisasi maupun instansi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi maupun instansi. Demikian pula di dalam pelayanan kesehatan , keberadaan sumberdaya kesehatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga karena tenaga kesehatan merupakan ujung tombak dari maju atau mundurnya pelayanan kesehatan terhadap masyarakat harus di manaje sedemikian rupa agar mencapai sasaran yang diharapkan.

Pengertian Budaya Kerja

Menurut Schein (2014:17) definisi budaya kerja adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang terjadi dalam perusahaan dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

Dimensi dan Indikator Budaya Kerja

Budaya kerja memiliki indikator-indikator yang terbagi menjadi dua indikator, yaitu indikator yang mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan indikator perilaku kerja pegawai pada waktu bekerja. Indikator yang mempengaruhi

sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

Integritas

Integritas (*Integrity*) adalah bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai dan kebijakan organisasi serta kode etik profesi, walaupun dalam keadaan yang sulit untuk melakukan ini. Dengan kata lain, “satunya kata dengan perbuatan”.

Integritas dalam Dunia Kerja

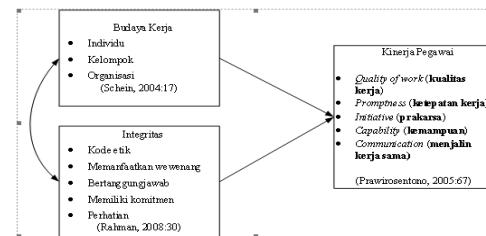
Dalam dunia kerja, kata integritas bukan hanya masalah kejujuran, masalah etis dan moral, bahwa orang tidak berbohong atau tidak melakukan hal-hal tidak bermoral. *Integrity* berkaitan juga dengan kinerja, suatu pencapaian hasil baik yang dicapai dengan selalu menjunjung tinggi kejujuran dan nilai-nilai moral lainnya. Kata *integrity* berasal dari akar kata “*integrated*”, yang berarti berbagai bagian dari karakter dan keterampilan berperan aktif dalam diri kita, yang tampak dari keputusan-keputusan dan tindakan-tindakan kita (Lee, 2006).

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah suatu penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel, penampilan hasil karya tersebut tidak terbatas struktural saja tetapi juga seluruh jajaran personel di dalam organisasi.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1. berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Terdapat pengaruh budaya kerja dan integritas terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat baik secara simultan maupun parsial.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif.

Metode deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menguraikan permasalahan yang berkaitan dengan pertanyaan terhadap variabel mandiri yaitu mendeskripsikan good corporate governance dan profitabilitas. Sedangkan analisis verifikatif adalah analisis model dan pembuktian yang berguna untuk mencari kebenaran dari hipotesis yang diajukan.

Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu integritas (X_1), budaya kerja (X_2) dan kinerja pegawai (Y). Untuk lebih jelasnya, operasionalisasi variabel penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

Tabel 1
Variabel, Dimensi, dan Indikator
Penelitian

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Skala
Budaya Kerja (X_1)	Kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pengawal dalam suatu organisasi, namun dari nerikali organisasi secara moral telah menyebabkan bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus diati dalam ranah pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi	1. Individu 2. Kelompok 3. Organisasi	a. kerjasama b. ketekunan c. keuletan d. keramah-tamahan a. keintegritas b. kejuuran a. ketepatan b. keyakinan c. keintegritas	Ordinal
Integritas (X_2)	berlindung konsisten sesuai dengan nilai-nilai dan kebijakan organisasi serta kode etik profesi, walaupun dalam keadaan yang sulit untuk melakukan ini	1. Kode etika 2. Memanfaatkan wewenang 3. Bertanggung jawab 4. Memiliki komitmen 5. Perhatian	1. Mengikuti kode etik profesi dan perusahaan/lembaga 2. Jujur dalam menggunakan dan mengelola sumber daya di dalam lingkup atau otoritasnya 3. Meluangkan waktu untuk memastikan bahwa apa yang dilakukan itu tidak melanggar kode etik..	Ordinal

			4. Melakukan tindakan yang konsisten dengan nilai dan kepercayaan 5. Berbicara tentang ketidaksetiaan mereka bahwa itu akan menyakiti kolega atau teman dekat mereka 6. Jujur dalam berhubungan dengan orang lain 7. Seseorang terbuka mengakui telah membuat kesalahan 8. Berterus terang wajah rupun dapat menurunkan baik hubungan baik	
Kinergia Pegawai (X_3)	Sesuatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan pengawal yang bersifat konsisten secara konsistensi berdasarkan sejelas posisi dan tanggungjawab atau perintah atasan yang berwenang dengan semana batil	1. Kualitas kerja (<i>quality of work</i>) 2. Ketepatan kerja (<i>promptness</i>) 3. Prakarsa dalam tugas (<i>initiative</i>) 4. kemampuan D (<i>capability</i>) 5. hubungan kerja (<i>communication</i>)	a. kesesuaian tugas dengan hasil kerja b. hasil kerja optimal a. ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas b. optimalkan jemah kerja a. menggunakan metode baru dalam tugas b. bekerja tanpa menunggu diperintah a. penyelesaian tugas dengan cermat b. memberikan tanda tangan a. kerjasama dengan rekan kerja b. kerjasama dengan pemimpin	Ordinal

Sumber : Hasil pengolahan, 2017

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan berupa data yang bersifat kuantitatif dan kualitatif yang terdiri dari data primer dan data sekunder.

Data Primer

Merupakan data yang diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner, yaitu sejumlah pertanyaan untuk mendapatkan informasi langsung dari responden dalam arti laporan pribadinya atau hal-hal yang dia ketahui, pelaksanaan pengumpulan

dilakukan dengan cara menanyakan langsung kepada responden.

Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari instansi-instansi terkait dan pustaka yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, seperti arsip-arsip dan literatur. Dalam hal ini, penelitian ini menggunakan jenis *penelitian primer*.

Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek yang akan diteliti atau keseluruhan dari hal yang ingin diketahui dalam suatu penelitian. Sugiyono (2006 : 90) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kasimpulannya.

Sampel

Irwan Soehartono (1999;58) menyatakan, terdapat dua syarat yang harus dipenuhi dalam prosedur pengambilan sampel yaitu sampel harus mewakili dan besarnya sampel harus bisa memadai.

Dalam penelitian ini, untuk menghitung jumlah sampel akan digunakan rumus perhitungan yang dikemukakan oleh Slovin (dalam Suliyanto, 2006) dengan rumus sebagai berikut ini:

$$n = \frac{112}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{112}{1 + (112)(10\%)^2}$$

$$n = 52,8 \approx 53$$

Keterangan:

n adalah jumlah sampel

N adalah jumlah populasi

e^2 adalah tingkat presisi atau akurasi yang ditetapkan (5-10%)

Berdasarkan perhitungan di atas, maka jumlah sampel yang diambil

untuk penelitian ini adalah sebanyak 53 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan penelitian kepustakaan, angket kuisioner, dan wawancara. Untuk melengkapi data yang diperlukan baik primer maupun data sekunder yang diharapkan maupun melengkapi semua data yang diperlukan, yaitu dengan mengumpulkan data-data terkait dan mempelajarinya, menelaah sebagai peraturan, buku-buku dan literatur serta dokumen terkait lainnya.

Pernyataan yang dikemukakan bersifat kualitatif untuk keperluan analisis data ini disesuaikan dengan sikap pernyataan kuisioner. Pernyataan yang bersifat positif diberi skor 5,4,3,2,1 dan untuk pernyataan yang bersifat negatif diberi skor 1,2,3,4,5.

Tabel 2
Jawaban skala Likert

Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat setuju
Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5

Sumber: Sugiyono 2008, hal 93

Hasil Penelitian

Semua data dari hasil penyebaran angket ini diberi skor dan dianalisis dengan menggunakan uji statistik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi dan regresi, yaitu dengan korelasi sederhana untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan masing-masing variabel X dan Y.

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan digunakan test statistik, yaitu

statistic Korelasi Pearson Product Moment yaitu sebagai berikut :

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{\sum nY^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

r	= Koefisien	Korelasi
Product Moment		
n	= jumlah sample	
X	= Variabel Bebas	
Y	= Variabel Terikat	

Tabel 3
Interpretasi Tingkat Hubungan

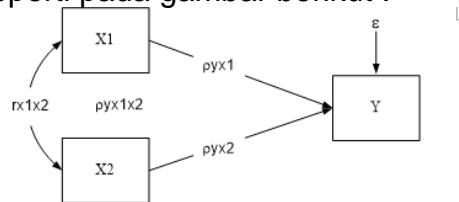
Interval	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah/sangat lemah
0,20 – 0,399	Rendah/lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat/erat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat/sangat erat

Dalam analisis data dari hasil olahan SPSS ini digunakan analisis deskriptif, yaitu interpretasi dari pengukuran data hasil penelitian yang berwujud angka-angka yang diolah kemudian di bahas dan diambil kesimpulan atas data tersebut dinyatakan dengan kata-kata atau kalimat. Sugiyono (2006) menyatakan, analisis statik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan untuk menunjukkan hubungan yang memperlihatkan seberapa besar pengaruh sebuah variable tertentu baik pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap variabel lainnya.. Adapun bentuk umum analisi jalur

seperti pada gambar berikut :



Gambar 2
Pengaruh X_1 terhadap Y

$$H_0 : \rho_{yx_1} = 0$$

Budaya kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai

$$H_1 : \rho_{yx_1} \neq 0$$

Budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai

Pengaruh X_2 terhadap Y

$$H_0 : \rho_{yx_2} = 0$$

Integritas tidak berpengaruh singnifikan terhadap Kinerja pegawai

$$H_1 : \rho_{yx_2} \neq 0$$

Integritas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai

menunjukkan berapa besar proporsi variabel (X_1), (X_2) dan (Y) yang dirumuskan sebagai berikut: KD = $r^2 \times 100\%$

Pengujian Hipotesis

Hipotesis Keseluruhan

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis secara parsial

Apabila pada pengujian secara keseluruhan H_0 ditolak, berarti sekurang-kurangnya ada sebuah $\rho_{yx_1} \neq 0$. Untuk mengetahui ρ_{yx_1} , atau untuk menguji hipotesis konseptual yang telah diajukan

Bentuk Umum Persamaan Analisis Jalur (path analysis)

Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan korelasi, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu suatu bilangan yang dinyatakan dalam persen dan

Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 4
Rekapitulasi Pengukuran Budaya Kerja

No	Pernyataan	Angka Penafsiran	Nilai
1	Mempelajari hal-hal baru	3,50	bai k
2	menjaga sikap dan penampilan fisik serta menjaga lingkungan kerja agar selalu rapi dan bersih	3,46	bai k
3	menjalankan tugas pekerjaan sehari-hari, saya tepat waktu	3,48	bai k
4	Dalam mengelola pelanggan, selalu menghayati fungsi memberi service dan selalu berprilaku <i>customer oriented</i>	3,40	bai k
5	Mendorong rekan berprilaku <i>customer oriented</i>	3,40	bai k
6	bertindak cepat, tepat, arif dan bertanggung jawab dalam	3,34	bai k

	memenuhi kebutuhan pelanggan		
7	bekerja dengan rencana dan acuan kriteria serta melakukan pemantauan dan evaluasi	3,34	bai k
8	memahami betul tugas, dan kewajiban sesuai peran dan fungsinya	3,50	bai k
9	mengelakkan/mengusulkan perbaikan sytem atau kebiasaan kerja yang tidak mendukung akurasi dan kualitas kerja	3,38	bai k
10	mempelajari kelemahan dan kelebihan organisasi lain	3,22	cuk up bai k
11	luwes menghadapi perubahan demi kebaikan organisasi	3,16	cuk up bai k
12	mengamati dan memprediksi dampak dari suatu peristiwa bagi organisasi	3,26	cuk up bai k
13	memahami tujuan-tujuan instansi, mengerti positif dan aktif mendukung pencapaian tujuan instansi	3,20	cuk up bai k
14	berempati, menghargai orang lain, dan memiliki	3,06	cuk up bai k

	keinginan untuk ikut memahami proses kerja unit lain		
15	menjalin kerja sama lintas sektoral pada masalah yang mnembutuhkan kerjasama lintas sektoral	3,30	cuk up bai k
16	sosialisasi yang diberikan tentang pemahaman semboyan <i>motto excellent to caring</i> sudah sesuai diterapkan	3,18	cuk up bai k
17	Budaya kerja yang diberikan oleh instansi melalui media yang ada telah sesuai	3,36	Bai k
18	sebanyak nilai budaya tersebut perlu diseminarkan atau diadakan pelatihan.	3,26	cuk up Bai k
19	Pemimpin telah melakukan usaha-usaha dalam memperkenalkan dan meningkatkan pemahaman nilai-nilai budaya pada saat ini	3,12	cuk up bai k
20	Organisasi perlu melakukan internalisasi nilai-nilai	3,22	cuk up bai k

budaya kerja ke unit-unit/bagian		
RATA-RATA = 66,14/20 = 3,30 (cukup baik)		

Dari hasil rekapitulasi tabel diatas didapat kesimpulan angka penafsiran rata-rata 3,30 dengan penilaian kriteria **cukup baik**. Artinya budaya kerja yang diterapkan berjalan cukup baik namun belum optimal, hal ini Untuk mengetahui sejauh mana integritas pegawai, dapat penulis uraikan sebagai berikut :

Tabel 5
Rekapitulasi Pengukuran Integritas

No	Pernyataan	Angka Penafsiran	Nilai
1	Mengikuti kode etik profesi dan instanai.	3,26	Cukup baik
2	Jujur dalam menggunakan dan mengelola sumber daya di dalam lingkup atau otoritasnya.	3,12	Cukup baik
3	Meluangkan waktu untuk memastikan bahwa apa yang dilakukan itu tidak melanggar kode etik.	3,22	Cukup baik

4	Melakukan tindakan yang konsisten dengan nilai dan keyakinan.	3,26	Cukup baik
5	Bericara tentang ketidaketisan meskipun hal itu akan menyakiti kolega atau teman dekat.	3,09	Cukup baik
6	Jujur dalam berhubungan dengan orang lain	3,34	baik
7	Secara terbuka mengakui telah melakukan kesalahan.	3,78	baik
8	Berterus terang walaupun dapat merusak hubungan baik	3,5	baik
9	Selalu fokus dalam melaksanakan tugas	3,42	baik
RATA-RATA = 29,99/9 = 3,33 (cukup baik)			

Dari hasil rekapitulasi tabel diatas didapat kesimpulan angka penafsiran rata-rata 3,33 dengan penilaian criteria

cukup baik. Artinya integritas pegawai berjalan dengan baik meskipun belum optimal, hal ini berdasarkan indikator dari variabel yang diperoleh dari responden berdasarkan angket yang disebarluaskan.

Analisis Variabel kinerja

Penulis akan menguraikan hasil penelitian dan analisis mengenai kinerja pegawai pada Kejaksaan Tinggi Jawa Barat, adapun nhasilnya sebagai berikut:

Tabel 6
Rekapitulasi Pengukuran Kinerja

No	Pernyataan	Angka Penafsiran	Nilai
1	motivasi kerja saya senantiasa meningkat dalam menjalankan tugas pekerjaan	3,26	Cukup baik
2	Dalam menjalankan pekerjaan saya bertindak dengan cepat dan tepat sewaktu menghadapi krisis	3,08	Cukup baik
3	termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat sesuai tepat waktu.	3,34	Cukup baik

4	Dalam menjalankan pekerjaan saya berusaha untuk menciptakan produk-produk layanan baru	3,48	baik
5	berusaha untuk mencari peluang dan proaktif dalam memajukan organisasi	3,78	baik
6	Prestasi kerja yang dicapai cukup membanggakan pada saat ini	3,50	baik
7	Prestasi kerja saat ini dapat meningkatkan secara kontinyu	3,42	baik
8	Kondisi kerja saat ini dapat meningkatkan produktivitas kerja dan <i>on time perfomance</i>	3,50	baik
9	Situasi tempat bekerja saat ini dapat menggali potensi	3,46	baik

	pegawai yang ada		
10	dapat memperbaiki system atau kebiasaan yang buruk sehingga dapat memperbaiki optimasi kinerja	3,48	Sangat baik
RATA-RATA = 34,30/10 = 3,43 (baik)			

Dari hasil rekapitulasi tabel diatas didapat kesimpulan angka penafsiran rata-rata 3,43 dengan penilaian kriteria baik. Artinya Kinerja pegawai berjalan dengan cukup optimal, hal ini berdasarkan indikator dari variabel yang diperoleh dari responden berdasarkan angket dan hasil wawancara.

Pembahasan dan Analisis Data Penelitian

Analisis Kualitas Data

Analisis kualitas data dilakukan untuk mengetahui kualitas data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden dan kembali untuk diolah. Adapun analisis kualitas data yang dilakukan adalah uji validitas dan reliabilitas dengan hasil sebagai berikut :

Uji Validitas

Tujuan dilakukan uji validitas adalah untuk mengukur apakah data yang diberikan pada kuesioner dapat dipercaya atau tidak serta dapat mewakili apa yang hendak diteliti. Dalam penelitian ini uji validitas dipergunakan rumus korelasi product moment (Sudjana, 2001). Dengan derajat kekeliruan alpha 0.005 maka kaidah pengambilan keputusan yang digunakan adalah:

- Jika Sig. (2-tailed)< 0,05 maka pertanyaan tersebut berstatus valid
- Jika Sig. (2-tailed)> 0,05 maka pertanyaan tersebut berstatus tidak valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut untuk mengukur suatu gejala dan sebaliknya jika reliabilitas tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Kaidah pengambilan keputusan yang digunakan adalah

- Jika nilai Alpha > 0,6 maka variabel tersebut berstatus reliabel.
- Jika nilai Alpha < 0,6 maka variabel tersebut berstatus tidak reliabel.

Tabel 7
Reliabilitas Budaya Organisasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	20

Tabel 8
Validitas Budaya Organisasi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	81.74	33.584	-.184	.497
2	81.78	31.808	.005	.466
3	81.76	29.329	.273	.417
4	81.84	31.117	.069	.455
5	81.86	28.898	.301	.410
6	81.90	30.173	.149	.440
7	81.90	29.398	.219	.425
8	81.72	31.349	.055	.457
9	81.88	30.720	.093	.451

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha		N of Items		
1	81.96	30.570	.082	.454
0	82.08	27.504	.351	.391
1	82.00	30.367	.092	.452
2	82.10	28.296	.279	.409
3	82.04	30.407	.103	.449
4	81.94	29.813	.172	.435
5	82.08	30.279	.086	.455
6	81.84	28.994	.247	.418
7	81.98	30.142	.123	.445
8	82.14	29.511	.141	.442
9	82.02	31.408	.006	.471
0				

**Tabel 9
Reliabilitas Integritas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.613	9

**Tabel 10
Validitas Integritas
Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	34.56	8.904	-.097	.195
2	34.70	7.724	.050	.091
3	34.60	8.286	.003	.127
4	34.56	8.782	-.072	.176
5	34.72	8.042	.003	.131
6	34.48	7.234	.241	-.044 ^a
7	34.22	8.869	-.006	.124
8	34.32	8.712	-.016	.134
9	34.40	7.184	.307	-.076 ^a

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

**Tabel 11
Reliabilitas Kinerja
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.715	10

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

**Tabel 12
Validitas Kinerja**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	39.88	5.087	.106	-.384 ^a
2	40.04	6.774	-.258	.042
3	39.80	5.633	.004	-.255 ^a
4	39.66	6.474	-.151	-.107 ^a
5	39.54	6.335	-.083	-.172 ^a
6	39.64	6.113	-.069	-.180 ^a
7	39.72	5.389	.101	-.348 ^a
8	39.64	6.276	-.100	-.153 ^a
9	39.68	5.691	.046	-.285 ^a
10	39.66	6.270	-.105	-.147 ^a

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah penaksir kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least Square*) dari koefisien regresi adalah linear, tak bias dan mempunyai varian minimum, ringkasnya penaksir tersebut adalah penaksir tak bias kolinier terbaik (Blue) maka perlu dilakukan uji (pemeriksaan) terhadap gejala multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas serta uji kenormalan residual. Sehingga asumsi klasik penaksir kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least Square/OLS*) tersebut terpenuhi. (Gujarati, 2013 : 155)

Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan adalah sebagai berikut :

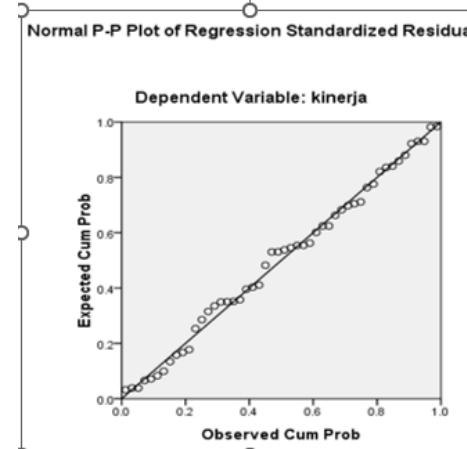
Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghazali (2001;63) multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang

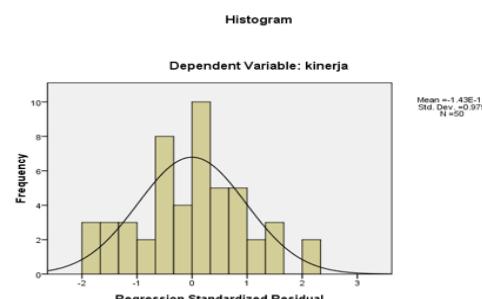
mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. (Imam Ghazali, 2001;83)



Berdasarkan grafik di atas terlihat bahwa pada grafik tersebut distribusi data menyebar mengikuti garis normal sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi tersebut memiliki distribusi normal.

Uji Hipotesis Antara Budaya kerja dan integritas terhadap Kinerja pegawai

Untuk menjawab hipotesis apakah ada pengaruh antara Pengawasan dan Konpensasi terhadap Kinerja pegawai digunakan uji regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS, didalam analisis ini penulis menggunakan derajat kekeliruan alpha 5 % atau sebesar 0,05.



Pengaruh Budaya Kerja dan integritas terhadap Kinerja pegawai

Dari tabel koefisien di atas dapat diketahui bahwa persamaan regresinya adalah pada model $Y = 5,224 + 0,556X_1 + 0,20X_2$. Dari nilai signifikansi t sig. diperoleh nilai sebesar 0,000 untuk variabel X1 (integritas) dan 0,000 untuk Variabel X2 (Kompensasi), hasil tersebut menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan oleh variabel integritas terhadap Y (kinerja), dan juga terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja terhadap kinerja pegawai hal ini dapat dilihat dari nilai signifikannya lebih rendah dari derajat kekeliruan alpha yaitu 0,05.

Untuk melihat pengaruh budaya kerja dan integritas secara bersama-sama maka dapat dilihat melalui table Analisis Varian. Melalui program SPSS diperoleh seperti berikut:

Tabel 13
Analisis Varian
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regressi on	368.941	2	184.471	14.97	.000 ^a
Residual	57.879	47	1.231		
Total	426.820	49			

a. Predictors: (Constant), budaya, integritas

b. Dependent Variable: kinerja

Dari table diatas diperoleh tingkat signifikan sebesar 0,000 ini berarti variabel integritas (X1) dan budaya kerja (X2) secara simultan sangat signifikan mempengaruhi Kinerja pegawai.

Hubungan Antara Budaya kerja dan integritas dengan Kinerja

Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel Pengawasan dan kompensasi dengan kinerja digunakan SPSS, dengan hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 14
Hubungan Antara budaya kerja dan integritas dengan Kinerja

Mo de	R	R Square	Adj ust ed R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 ^a	.864	.859	1.110

a. Predictors: (Constant), budaya, integritas

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hubungan antara variabel integritas, budaya kerja dan kinerja pegawai ditunjukkan oleh koefisien korelasi Pearson (R) dari table diatas diperoleh hasil sebesar 0,930 artinya hubungan antara integritas, budaya organisasi dengan kinerja pegawai adalah sangat erat dan kuat.

Dari tabel di atas juga dapat diketahui besarnya nilai R Square sebesar 0,859. atau dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (KP) sebesar 85,90% artinya bahwa kinerja pegawai 765,90% dipengaruhi oleh variabel integritas serta budaya kerja dan sisanya 14,10% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada studi ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data penelitian yang telah penulis lakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Budaya Kerja menurut persepsi responden juga sudah berjalan dengan cukup baik, ini

terlihat dari skor jawaban responde dengan nilai rata-rata angka penafsiran (WMS) sebesar 3,30 yang berada pada kategori cukup baik. Artinya budaya kerja yang telah dibangun pada Kejaksaan Tinggi Jawa Barat sudah berjalan dengan cukup baik namun belum optimal.

Menurut persepsi responden integritas pegawai pada Kejaksaan Tinggi Jawa Barat sudah berjalan dengan cukup baik, ini terlihat dari skor jawaban responden dengan nilai angka penafsiran (WMS) sebesar 3,33 yang berada pada kategori cukup baik. Artinya integritas pegawai Kejaksaan Tinggi Jawa Barat sudah berjalan cukup baik namun belum optimal.

Kinerja pegawai pada Kejaksaan Tinggi Jawa Barat, sudah berjalan dengan baik menurut persepsi dari responden, ini terlihat skor jawaban responden dengan nilai rata-rata angka penafsiran (WMS) sebesar 3,43 yang berada pada kategori baik. Artinya kinerja pegawai dalam melaksanakan fungsi dan tugas pokoknya secara keseluruhan telah berjalan sesuai dengan visi, misi dan tujuan lembaga. Terdapat pengaruh budaya kerja dan integritas secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Tinggi Jawa Barat, namun apabila dilihat secara parsial maka budaya kerja lebih mempengaruhi kinerja pegawai dari pada integritas.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah didapatkan dari hasil penelitian ini, maka penulis memberikan saran ialah untuk mendukung upaya agar hasil pekerjaan yang dilakukan berkualitas sesuai dengan tujuannya, maka harus ditingkatkan budaya kerja pegawai dalam Kejaksaan Tinggi Jawa Barat. Selain itu karena Kejaksaan Tinggi Jawa Barat merupakan perwujudan

pemerintah pusat yang menaungi kabupaten dan kota di bawahnya diharapkan dapat mendorong untuk meningkatkan budaya kerja pada level yang lebih tinggi.

Untuk lebih meningkatkan integritas pegawai dalam melakukan pengelolaan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan tupoksinya, hendaknya memperhatikan prinsip-prinsip serta kaidah-kaidah kerja sesuai dengan SOP yang telah diberlakukan oleh instansi. Hal yang perlu ditingkatkan antara lain :

- a. Mengikuti kode etik profesi dan instansi.
- b. Jujur dalam menggunakan dan mengelola sumber daya di dalam lingkup atau otoritasnya.
- c. Meluangkan waktu untuk memastikan bahwa apa yang dilakukan itu tidak melanggar kode etik.
- d. Melakukan tindakan yang konsisten dengan nilai dan keyakinan.
- e. Berbicara tentang ketidaksetisan meskipun hal itu akan menyakiti kolega atau teman dekat.

Peningkatan kinerja pegawai pada Kejaksaan Tinggi Jawa Barat, hendaknya dilakukan dengan menetapkan ukuran kinerja sesuai dengan visi dan misi lembaga, sehingga kualitas kualitas kerja pegawai senantiasa terjaga.

Perlu ditindaklanjuti oleh penelitian lain yang relevan dengan penelitian ini, dengan mengambil variabel lain sebagai varaiabel pengaruhnya.

Daftar Pustaka

- Ainsworth, Murray, et al. 2002. *Managing Performance, Managing People*. Pearson Education Australia Pty, Ltd, Frech Forest NSW.

- Bacal, Robert 2004. *How to Manage Performance 24 Lesson For Improving Performance*. Mc. Graw Hill, Companies. New York.
- Cresswel, John W. *Research Design and Quantitative Approaches*. Sage Publication, Inc. California.
- Davis, Keith and John Newstrom. W. 1985. *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*. Mc Graw Hill, Inc. New York.
- Donald J. Bowersox, 2002, Supply change logistic management,
- Eileen Rachman, 2006, *Meraba integritas, bisakah?* Kompas. Experd, Jakarta
- Ginanjar Agustian, Ary. 2003. *Rahasia Sukses Membangkitkan ESQ Power : Sebuah Inner Journey melalui Al Ihsan*. Jakarta
- Hasibuan, Malaya SP. 1996. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hesselbein, Frances and Johnston, Rob. 2002. *On High Performance Organization*. John Wiley and Sons, Inc. New York.
- Irawan, Prasetya. 2006. *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. DIA FISIP UI. Jakarta.
- Istijanto, 2006. *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendekripsi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Kerlinger, Fred N. 1986. *Foundation of Behavioral Research*. Holth, Rinehart and Winston, Inc.
- Kountor, Ronny. 2006. *Statistik Praktis Pengolahan Data untuk Penyusunan Skripsi dan Tesis*. PPM. Jakarta
- Litwin, George. H, and Strunger, Robert, A. 1968. *Motivation and Organization Climate*. Boston Graduate School of Business Administration. Harvard University.
- Lubis, SB Hari dan Huseini Martani. 1987. *Teori Organisasi (Suatu Pendekatan Makro)*. Pusat Antar Universitas. UI. Jakarta.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi* (penerjemah : Vibin Andhika Yuwono, dkk). Andi. Yogyakarta.
- Mathis, Robert L and Jackson, John H. 2004. *Human Resources Management*. Thomson South Western. Natorp Boulevard. Ohio.