

PENGARUH INTEGRITAS KERJA DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN DAN PERKEBUNAN KABUPATEN KEDIRI

Eka Bella Cynthia¹, Indah Yuni Astuti², Ririn Wahyu Arida³

Ekonomi/Manajemen, Universitas Islam Kediri

Email: eka.bella2001@gmail.com, indahyuniastuti1@gmail.com, ririnwahyu@uniska-kediri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh integritas kerja dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Kediri yang berlokasi pada Jl. Erlangga, Tugurejo, Kec.Ngagem, Kabupaten Kediri, Jawa Timur 64182. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang menyertakan hipotesis sebagai dugaan awal pada penelitian. Jumlah sampel sebanyak 41 responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data adalah regresi linier berganda dengan menggunakan *software* SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial integritas kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Kediri. Profesionalisme secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Kediri. Sementara secara simultan integritas kerja dan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Kediri. Berdasarkan hasil penelitian, nilai koefisien determinasi terdapat pada R Square yaitu pegawai sebesar 0,243 atau 24,3% artinya integritas kerja dan profesionalisme memengaruhi kinerja pegawai sebesar 24,3% sisanya sebesar 75,7% variabel kinerja pegawai dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Integritas Kerja, Profesionalisme, Kinerja

Abstrack

This research aims to determine how significant the influence of work integrity and professionalism is on employee performance. This research was conducted at the Kediri Regency Agriculture and Plantation Service which is located on Jl. Erlangga, Tugurejo, Ngagem, District, Kediri Regency, East Java 64182. This type of research is quantitative which includes a hypothesis as an initial assumption in the research. The total sample was 41 respondents using saturated sampling techniques. The data analysis technique is multiple linear regression using SPSS version 25 software. The results of this research show that work integrity partially but not significantly influences the performance of Kediri Regency Agriculture and Plantation Service employees. Professionalism partially has a positive and significant effect on the performance of Kediri Regency Agriculture and Plantation Service employees. Meanwhile, work integrity and professionalism simultaneously have a significant effect on the performance of Kediri Regency Agriculture and Plantation Service employees. Based on the research result, the coefficient of determination value found in R Square, namely employees, is 0.243 or 24.3%, meaning that work integrity and professionalism influence employee performance by 24.3%, the remaining 75.7% of employee performance variables are influenced by other variables not examined by researchers in this research.

Keywords: Work Integrity, Professionalism, Performance

Article history

Received: Februari 2025

Reviewed: Februari 2025

Published: Februari 2025

Plagiarism checker no 1132

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.365

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni mengelola proses sumber daya manusia dan sumber daya lainya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan (Hasibuan Malayu,2017:72). Pengelolaan sumber daya manusia melibatkan serangkaian kegiatan dan strategi untuk mengelola tenaga kerja suatu organisasi mulai dari perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan dan pelatihan, pengelolaan kompensasi serta pengelolaan keamanan dan kesejahteraannya.

Penelitian ini berfokus pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Kediri, dengan mengidentifikasi pengaruh integritas kerja dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai. Integritas merupakan kesadaran bertindak yang didasari oleh norma dan nilai kejujuran, kepercayaan, dan juga tanggung jawab dengan keterbukaan, pengambilan resiko untuk peningkatan nilai, membangun kepercayaan, konsistensi, dan menunjukkan standar yang tepat sebagai indikatornya O Suwardana(2017).

Profesionalisme juga menjadi salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap kinerja . Profesionalisme lebih ditujukan kepada kemampuan aparatur dalam memeberikan layanan yang berkualitas tinggi, adil, dan inklusif tidak hanya sekedar mencocokkan keahlian dengan lokasi penugasannya Canaldhy(2016:15). Profesionalisme kerja pada kedinasan sangatlah penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang efisien, etis, dan dapat dipercaya.

Kinerja pegawai sangat erat kaitanya dengan sumber daya manusia, dengan didukung sumber daya manusia yang kompeten maka akan menghasilkan kinerja yang bagus pula. Oleh karena itu, mereka adalah aset yang memerlukan pengembangan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.

Berdasarkan uraian diatas, integritas kerja, dan profesionalisme menjadi acuan peneliti untuk mengetahui pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Kediri. Padadarnyaseorang pegawai perlu memiliki sikap integritas kerja yang tinggi untuk membangun karakter dan bisa berperilaku konsisten dengan nilai-nilai yang dianut pada perusahaan dan tindakan yang diambil, dan profesionalisme kerja juga perlu dimiliki seorang pegawai karena seorang pegawai yang profesionalime mencerminkan etika kerja yang baik, dan memiliki rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan fungsi pekerjaanyang melibatkan sifat positif dan kemampuan untuk bekerja secara efektif dalam tim.

2. Tinjauan Pustaka

Integritas Kerja

Menurut Wahyuni & Syamsir (2022:74) integritas merupakan sebuah keseimbangan antara apa yang akan dilakukan dan juga apa yang akan diungkapkan oleh individu, dan juga tindakan yang dilakukan juga sesuai dengan tuntutan peraturan mengenai moral dan etika yang ada. Dimana setiap pegawai atau pekerja wajib dan harus mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan sebuah instansi karna disamping membuat pegawai menjadi disiplin juga bisa menjadikan perubahan karakter seorang pegawai menjadi lebih bertanggung jawab dengan ucapan yang sesuai dengan tindakanya.

Integritas kerja seorang pegawai melibatkan beberapa faktor anatara lain sebagai berikut :

1. Kejujuran individu

Kemampuan untuk berbicara dan bertindak jujur sebagai seorang pegawai dalam semua situasi bahkan ketika menghadapi tekanan pekerjaan ataupun godaan.

2. Konsistensi

Seorang pegawai haruslah menunjukkan perilaku yang konsisten sesuai dengan nilai prinsip moralnya serta menciptakan reputasi seorang pegawai yang dapat dipercaya.

3. Tanggung jawab

Mengakui dan memegang teguh tanggung jawab atas tindakan dan keputusan pribadi sebagai seorang pegawai dan juga bersedia belajar dari kesalahan yang pernah diperbuat.

4. Keterbukaan

Melakukan komunikasi secara terbuka dan transparan dengan sesama rekan kerja dan atasan agar bisa membangun lingkungan yang nyaman dimana bisa dengan mudah melakukan pertukaran informasi dengan jujur.

5. Kepatuhan terhadap aturan dan etika

Mematuhi peraturan yang dibuat oleh perusahaan, norma-norma etika, dan hukum yang berlaku pada perusahaan agar dapat menciptakan dasar untuk budaya kerja yang bermoral.

6. Karakter yang kuat

Menunjukkan karakter yang baik dan mempraktikkan nilai-nilai positif dalam lingkungan kerja seperti rasa hormat, kerjasama dan altruism.

7. Komitmen terhadap nilai perusahaan

Mengidentifikasi nilai-nilai inti dari perusahaan dan berusaha untuk menjalankan tugas sesuai dengan visi dan misi organisasi.

8. Kemampuan mengelola konflik kepentingan

Mengatasi konflik kepentingan dengan mengutamakan kepentingan perusahaan dan tetap menjaga integritas pribadi sebagai seorang pegawai.

Menurut Zahra (dalam Wahyuni & Syamsir, 2022:74) integritas memiliki lima indikator yang mempengaruhi integritas, yaitu :

1. Kejujuran, ialah sebuah hal yang dilandasi kepada sebuah usaha untuk membentuk diri sebagai individu yang selalu dipercaya.
2. Amanah, yaitu kata yang menunjuk kepada makna kepercayaan, amanah adalah sebuah pesan yang diamanahkan atau dititipkan kepada orang lain untuk disampaikan.
3. Komitmen, adalah kekuatan relatif dari individu dengan organisasi kerja yang mana individu tersebut amat memikirkan pekerjaannya.
4. Konsisten, adalah usaha yang dilakukan seseorang untuk melindungi cara pandang terhadap sesuatu sehingga membentuk perilaku yang stabil dan cocok dengan prinsip yang dilakukan.
5. Tanggung jawab, tanggung jawab adalah aktivitas yang dilakukan oleh seseorang berlandaskan sebuah kewajiban atau panggilan hati seseorang.

Profesionalisme

Profesionalisme sangat mencerminkan seorang pegawai terhadap pekerjaannya atau profesinya. Profesionalisme berlaku untuk semua pegawai mulai dari tingkatan terendah sampai tingkat atas. Menurut Ferawati *et al.*, (2020:48) Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Menurut Siagian (dalam Ningsih *et al.*, 2021:41) Profesionalisme adalah pelaksanaan proses dalam hal dilakukan secara profesional, pada waktu yang tepat, dan dengan prosedur yang mudah diakses.

Menurut Handayani (2018) indikator profesionalisme dapat diukur antara lain sebagai berikut :

1. Keterampilan yang tinggi

Keterampilan yang tinggi mencakup kombinasi antara keahlian teknis, kepemimpinan, kombinasi yang efektif, pemecahan masalah, adaptabilitas, inovasi, serta kemampuan berkolaborasi. Keterampilan ini memungkinkan seseorang untuk berhasil berkontribusi diberbagai situasi dan lingkungan kerja yang dinamis.

2. Ilmu dan pengalaman

Ilmu dan pengetahuan seorang pegawai mencakup penguasaan terhadap bidang spesifik pekerjaannya, pengetahuan tentang industry, serta kemampuan untuk terus memperbarui dan meningkatkan keterampilan. Hal ini melibatkan kombinasi pengetahuan teknis, keahlian fungsional, dan pemahaman mendalam terhadap tuntutan pekerjaan yang dapat membantu pegawai berkinerja optimal.

3. Kecerdasan

Kecerdasan tidak hanya terfokus pada kecerdasan intelektual, tetapi juga melibatkan aspek-aspek seperti kecerdasan emosional, kecerdasan sosial, dan kemampuan beradaptasi. Karyawan yang cerdas secara holistic dapat memahami konteks kerja, berkomunikasi dengan baik, menangani emosi dengan bijaksana, dan berhasil berkolaborasi dalam lingkungan kerja yang beragam.

4. Sikap berorientasi ke depan

Sikap berorientasi kedepan seorang pegawai mencakup kemampuan untuk merencanakan masa depan, beradaptasi dengan perubahan, memiliki visi jangka panjang, dan terus berusaha meningkatkan diri. Pegawai dengan sikap berorientasi ke depan cenderung proaktif, responsif terhadap perubahan, dan memiliki fokus pencapaian pada tujuan jangka panjang baik pribadi maupun organisasi.

5. Sikap mandiri

Sikap mandiri seorang pegawai sebagai kemampuan untuk mengambil inisiatif, bekerja secara mandiri dan mengelola tanggung jawab dengan efektif. Pegawai yang memiliki sikap mandiri mampu mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah tanpa bergantung terlalu banyak pada supervisi, memperlihatkan motivasi intrinsik, dan memiliki tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya.

Kinerja

Kinerja pegawai merupakan pondasi yang paling penting bagi suatu instansi, karena semakin tinggi kinerja seorang pegawai maka semakin bagus pula kualitas seorang pegawai tersebut. Menurut Sinambela, (dalam Melasari, 2017:4) Kinerja adalah sebuah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mendapatkan hasil sesuai dengan apa yang diharapkan.

Menurut Sedarmayanti (2017) faktor-faktor yang bisa memengaruhi kinerja antara lain :

1. Sikap dan mental

Sikap mental melibatkan kombinasi dari sikap, emosi dan ketahanan mental yang dapat memengaruhi kinerja dan kontribusinya didalam lingkungan kerja. Mental seorang pegawai juga mencakup daya tahan terhadap tekanan, kemampuan belajar dan beradaptasi, dan juga motivasi intrinsik untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi.

2. Pendidikan

Pendidikan seorang pegawai dapat menjadi pondasi yang penting dalam memahami, menghadapi, dan mengatasi tuntutan dalam dunia kerja agar seorang pegawai tersebut bisa berpikir kritis juga memiliki keterampilan *soft skill* yang mencakup pengembangan keterampilan komunikasi, kepemimpinan dan kerjasama. Terlepas dari pendidikan formal, kemampuan untuk terus belajar dan bisa mengembangkan keterampilan selama karir juga dianggap krusial.

3. Keterampilan

Keterampilan yang dianggap penting bagi seorang pegawai dalam meningkatkan kinerja dan kesesuaiannya ditempat kerja mencakup keterampilan teknis, keterampilan *soft*

skill, kemampuan berfikir kritis, kreativitas dan inovasi, kemampuan belajar berkelanjutan, manajemen waktu, keterampilan komunikasi, resolusi masalah, dan etika profesional. Kombinasi dari beberapa faktor ini memberikan gambaran keterampilan yang komprehensif, memungkinkan seorang pegawai untuk menjadi lebih efektif, produktif, dan berkontribusi secara positif ditempat kerja.

4. Manajemen kepemimpinan

Manajemen kepemimpinan melibatkan berbagai aspek kepemimpinan yang diterapkan pada tingkat individu seperti pada inisiatif dan tanggung jawab, kemampuan berkomunikasi, kolaborasi dan keterlibatan tim, pemecahan dan pengambilan keputusan, kepemimpinan etis dan pengaruh positif. Ketika seorang pegawai mampu mengelola dirinya sendiri dengan baik hal ini dapat menghasilkan dampak positif tidak hanya pada dirinya sendiri tetapi juga pada keseluruhan organisasi.

5. Tingkat penghasilan

Tingkat penghasilan dipengaruhi oleh berbagai faktor dan memiliki pertimbangan yang kompleks seperti keterampilan dan pendidikan, pengalaman kerja, tanggung jawab, dan kondisi ekonomi global dan lokal. Kebijakan gaji dapat bervariasi antara perusahaan dan sektor karena dapat juga membantu membuat keputusan gaji terkait karir yang di tempati seorang pegawai.

6. Gaji dan kesehatan

Gaji dan kesehatan merupakan aspek yang penting dalam kesejahteraan seorang pegawai, gaji tidak hanya menjadi elemen finansial.

7. Jaminan sosial

Jaminan sosial mencakup serangkaian program dan kebijakan yang dirancang untuk melindungi kesejahteraan ekonomi dan sosial para pegawai seperti asuransi kesehatan, jaminan pension, cuti sakit dan melahirkan, perlindungan hak buruh dan lain sebagainya tergantung pada perusahaan yang ditempati. Jaminan sosial ini juga bertujuan untuk memberikan perlindungan serta dukungan yang menyeluruh dalam berbagai aspek kehidupan dan juga meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan.

8. Iklim kerja, sarana, dan prasarana

Iklim kerja, sarana, dan prasarana merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja seorang pegawai di lingkungan kerja. Pentingnya kondisi kerja yang baik untuk mencapai produktivitas dan kepuasan pegawai seperti pada iklim kerja yang mencakup budaya organisasi, kepemimpinan, dan juga hubungan interpersonal, sedangkan pada sarana dan prasarana mencakup fasilitas kerja, teknologi dan alat kerja, juga fasilitas kesehatan. Hubungan antara iklim kerja, sarana dan prasarana yang baik dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif, budaya saing, dan berkontribusi pada kepuasan dan kesejahteraan pegawai.

9. Teknologi

Teknologi dapat menjadi faktor kinerja pegawai yang signifikan dalam lingkungan kerja modern karena bisa meningkatkan kreativitas dan inovasi, pekerjaan menjadi lebih efisien, akses informasi lebih cepat, fleksibel, dan keamanan informasi terjaga. Pentingnya integrasi teknologi dalam konteks pekerjaan telah meningkat seiring waktu, dan organisasi yang efektif mengimplementasikan solusi teknologi dapat memperoleh keuntungan dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai.

10. Kesempatan berprestasi

Kesempatan berprestasi dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan kerja seperti pengembangan keterampilan dan karir, peningkatan kemandirian, motivasi dan kepuasan kerja, pengakuan dan penghargaan dan lain sebagainya. Kesempatan berprestasi dapat berperan sebagai pendorong positif dalam

meningkatkan kinerja pegawai, yang mengarah pada pertumbuhan pribadi dan kontribusi yang lebih baik terhadap tujuan perusahaan.

3. METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menganalisa dua variabel independen (Integritas kerja dan Profesionalisme) terhadap variabel dependen (Kinerja) baik secara parsial maupun secara simultan. Menurut Sugiyono (2017:16) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan filsafat positifme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. metode ini digunakan untuk menginvestigasi populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Indikator setiap variabel dapat dinyatakan dalam bentuk pernyataan pada kuisioner yang selanjutnya akan dibagikan ke 41 responden. Hasil dari pernyataan kuisioner tersebut akan diolah menggunakan SPSS 25. penelitian ini dilakukan pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Kediri dengan menggunakan *purposive sampling* sebanyak 41 responden Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan yang digunakan menjadi sampelnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji hipotesis t dan f, serta koefisien determinasi untuk melihat seberapa besar pengaruh anatar variabel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kuisioner didapatkan gambaran identitas responden dimana mayoritas Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan merupakan laki-laki sebesar 60,9%, dengan tingkat pendidikan paling banyak adalah Sarjana (S1), Berdasarkan usia mayoritas pada rentang 41-50 tahun dengan masa kerja paling banyak 11-15 tahun.

Tabel 1 Rekapitulasi Hasil Analisis Data

Variabel	Regresi (B)	t Hitung	Sig-t	Keterangan
Integritas (X1)	0,091	0,927	0,360	Ha1 Diterima
Profesionalisme (X2)	0,172	2,964	0,005	Ha2 Diterima
Konstanta (a)			12,515	
Nilai Korelasi (R)			0,493	
Nilai Koefisien Determinasi (R ²)			0,243	
F Hitung			6,097	
Sig F			0,005	Ha Diterima
Y			Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Kediri	

Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel 1. Uji regresi linier berganda ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel X terhadap Variabel Y. Berdasarkan tabel 1. kinerja tanpa dipengaruhi apapun memiliki nilai sebesar 12,515 dan variabel integritas (X1) setiap kenaikan nilai satu satuan akan mempengaruhi variabel kinerja (Y) sebesar 0,091 satuan, profesionalisme (X2) setiap naik satu satuan akan mempengaruhi variabel kinerja (Y) sebesar 0,172 satuan.

Uji t

Dari hasil perhitungan uji t, t tabel diketahui 2,024 (df=n-k) dengan taraf sig 0,050. Pada variabel integritas (X1) t hitung yang didapatkan sebesar 0,927 lebih besar dari t tabel, dengan nilai sig 0,360 lebih besar dari 0,050 jadi dapat disimpulkan Ha1 diterima dan H0

ditolak. Artinya secara parsial integritas (X1) berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Kediri. Variabel Profesionalisme (X2) t hitung yang didapatkan sebesar 2,964 lebih besar dari t tabel, dengan nilai sig 0,005 lebih kecil dari 0,050 jadi dapat disimpulkan H_2 diterima dan H_0 ditolak. Artinya secara parsial Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Kediri (Y). Hasil ini juga sama dengan penelitian Sudarman (2022) yang menyatakan bahwa profesionalisme dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Uji f

Berdasarkan tabel 1 hasil olah data diatas dapat dilihat bahwa F hitung sebesar 6,097 lebih besar dari F tabel 3.24 dan nilai signifikan 0,005 lebih kecil dari 0,050 maka H_2 diterima dan H_0 ditolak artinya integritas (X1), Profesionalisme (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Kediri (Y). hasil uji F pada penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan Sarinah (2020) yang menyatakan secara simultan profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap variable dependen yaitu kinerja.

Koefisien Determinasi

Dari tabel 1. Dapat dilihat nilai $R = 0,493$ yang artinya bahwa koefisien korelasi integritas dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai dinas pertanian dan perkebunan kabupaten kediri searah dan kuat. Dan $R^2 = 0,243$ atau 24,3% dengan interpretasi variabel integritas dan profesionalisme mempengaruhi variabel kinerja pegawai dinas pertanian dan perkebunan kabupaten kediri sebesar 24,3% sisanya sebesar 75,7% variabel kinerja dinas pertanian dan perkebunan di pengaruhi variabel independen lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

5. SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan kesimpulan bahwa integritas kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Kediri, namun pengaruh tersebut tidak signifikan. Hal ini terlihat dari nilai t hitung sebesar 0,927 yang lebih kecil dari nilai t tabel 2,024 dengan nilai signifikansi 0,360. Meskipun integritas kerja merupakan faktor yang penting dalam menunjang kinerja yang baik, namun rasa integritas yang tinggi tidak selalu diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai. Hal ini bisa disebabkan oleh fakta bahwa integritas tinggi lebih cenderung mencerminkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada individu, bukan selalu berhubungan langsung dengan hasil atau kinerja kerja yang optimal.

Di sisi lain, profesionalisme (X2) secara parsial terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan, nilai t hitung untuk profesionalisme adalah 2,964 yang lebih besar dari t tabel 2,024 dengan nilai signifikansi 0,005. Artinya, semakin tinggi tingkat profesionalisme yang dimiliki oleh seorang pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapainya. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme yang tinggi berhubungan erat dengan kualitas dan kuantitas hasil kerja seorang pegawai.

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa integritas kerja dan profesionalisme secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Kediri. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 6,097 yang lebih besar dari nilai F tabel 3,24 serta nilai signifikansi 0,005 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik integritas kerja maupun profesionalisme secara bersamaan memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun pengaruh profesionalisme lebih dominan dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

DAFTAR REFERENSI

- Almasri, M. N. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *European Journal of Immunology*, 43(10), 2783-2783. <https://doi.org/10.1002/eji.201370106>
- Bloom, N., & Reenen, J. Van. (2013). Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Variabel Intervening Puje. *NBER Working Papers*, 4(3), 89. <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Canaldhy, R. S. (2016). *Profesionalisme Aparatur Pemerintah Kota Yogyakarta (Studi Kasus Kantor Catatan Sipil)*. 1(1), 14-18.
- Catio, M. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Issue 1).
- Devi, N. K., Tewel, B., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 632. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40022>
- Dody Bofrizewear. (2023). *Pengaruh Kebijakan Pimpinan Dan Integritas Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Pelaku Pengadaan Dalam Lingkup Ukpbj Kabupaten Hulu Sungai Selatan*. 19, 157-167.
- Ferawati, I., Darna, N., & Suhendi, R. M. (2020). Pengaruh Profesionalisme dan Etiks Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis (Suatu Studi pada Pegawai ASN Rumah Sakit Umum daerah Ciamis). *Bisnis Management and Enterpreneurship Journal*, 2(3), 46-66. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/3670>
- Gerry Richard Bolung, Bernhard Tewel, & Yantje Uhing. (2018). Pengaruh profesionalisme dan keterampilan terhadap kepuasaan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3245.
- Ghozali, I. (2018a). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*.
- Ghozali, I. (2018b). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*.
- Handayani, E. dkk. (2018). *Pengaruh Profesionalisme Terhadap Prestasi Kerja Dosen Pada Politeknik Lp3i Jakarta*. Jurnal Akrab Juara.
- Hasibuan Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hikmah, Galib, M., & Muharram. (2020). Sistem penilaian kinerja pegawai di RSUD Salewangan Maros. *Competitiveness*, 9(1), 12-20. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/competitiveness/article/view/4394>
- Kurnia Putri Manoppo, P., Tewel, B., & Trang, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA*, 9(4), 773-781.
- Maddatuang, B. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah (DPKD) Kabupaten Gowa. *Journal of Management & Business*, 1(1), 80-92.
- Melasari, R. (2017). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Perbankan Di Tembilahan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 6(1), 1-15.
- MPOC, lia dwi jayanti, & Brier, J. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Employee Engagement (Keterikatan Karyawan), Dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Dki Jakarta. *Malaysian Palm Oil Council (MPOC)*, 21(1), 1-9. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203%0Ahttp://mpoc.org.my/malaysian-palm-oil-industry/>
- Muhlison, I. (2021). *Pengaruh komitmen, Penempatan Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maju Bersama Kediri*. Kediri : Universitas Islam Kediri.

- Muliaty. (2021). *Profesionalisme , Komitmen Organisasi , Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda*. 11(2), 69-76.
- Ningsih, P. W., Sunaryo, H., & Rizal, M. (2021). Pengaruh Etika Kerja, Profesionalisme Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Lowokwaru. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 82-94. www.fe.unisma.ac.id
- O Suwardana. (2017). *Studi Kausal antara Pemberdayaan, Komitmen Profesional, Integritas, dan Kinerja*.
- Rahmadani, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai
How to Cite: Simponi Rahmadani. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai*, 4(2), 161-175. <http://jess.ppj.unp.ac.id/index.php/JESS>
- Samsu. (2017). *Metode penelitian: teori dan aplikasi penelitian kuantitatif, kualitatif dan mix methods, serta research & development*. Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA).
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. In Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*.
- Siregar, S. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. ALFABETA, CV.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian Manajemen*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan H&D (Revisi)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni W. (2014). *Metodologi penelitian Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*. PT Rienika Cipta.
- Sujarweni W. (2015). *Metodologi Penelitian-Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Syafira N. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952-962.
- Utami, U. I. (2015). *Pengaruh integritas, obyektifitas, kerahasiaan, kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja auditor di inspektorat prov Riau*. 2(2).
- Wahyuni, N. S., & Syamsir, S. (2022). Pengaruh Integritas Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Beberapa Instansi Pemerintahan di Kecamatan Matur Kabupaten Agam. *Jurnal Teori Dan Riset Administrasi Publik*, 6(2), 70-77.