

Peran Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Kerja Kementerian Agama Terhadap Kinerja

Penulis:

Evin Sudarwati¹

Mahben Jalil^{2*}

Joko Mariyono³

Afiliasi:

Universitas Pancasakti

Tegal^{1,2,3}

Korespondensi:

mahbenjalil@gmail.com

Histori Naskah:

Submit: 30-06-2021

Accepted: 03-07-2021

Published: 05-07-2021

Abstrak: Kinerja adalah hasil kerja atau perbandingan hasil kerja, di mana kualitas, kuantitas, dan waktu yang telah ditentukan dapat dicapai. Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh dari integritas, profesionalitas, inovasi, integritas, lingkungan kerja, kinerja. Sampel yang digunakan yaitu pegawai kementerian agama kabupaten brebes. Analisis data yang digunakan yaitu SEM. Hasil yang diperoleh yaitu Integritas berpengaruh positif terhadap kinerja pada pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Brebes, profesionalitas berpengaruh positif terhadap kinerja Kementerian Agama Kabupaten Brebes, Inovasi berpengaruh negatif terhadap kinerja Kementerian Agama Kabupaten Brebes, Integritas berpengaruh positif terhadap Lingkungan Kerja Kementerian Agama Kabupaten Brebes, Profesionalitas tidak berpengaruh positif terhadap Lingkungan Kerja Kementerian Agama Kabupaten Brebes, Inovasi tidak berpengaruh negatif terhadap Lingkungan Kerja Kementerian Agama Kabupaten Brebes, Integritas berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Kementerian Agama Kabupaten Brebes, Profesionalitas berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Kementerian Agama Kabupaten Brebes, Inovasi berpengaruh negatif terhadap Motivasi Kerja Kementerian Agama Kabupaten Brebes, Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Kementerian Agama Kabupaten Brebes, Motivasi kerja positif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kementerian Agama Kabupaten Brebes.

Kata kunci: integritas, profesionalitas, inovasi, integritas, lingkungan kerja, kinerja

Pendahuluan

Seluruh lembaga pemerintah/kementerian di tingkat pusat maupun daerah pada saat ini saling berkompetisi untuk menjadi yang terbaik. Berbagai cara dilakukan agar mereka dapat meningkatkan pelayanan publik secara prima. Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan kinerja maksimal dari para pegawainya pada berbagai jenjang.

Kinerja adalah hasil kerja atau perbandingan hasil kerja, di mana kualitas, kuantitas, dan waktu yang telah ditentukan dapat dicapai. Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi, dan keduanya terkait erat. Pencapaian tujuan organisasi didorong dan dikelola oleh pegawai yang berperan aktif dan berkinerja optimal untuk mencapai tujuan organisasi (Sastikasari, 2019). Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia (SDM) sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

SDM yang handal menjadi tuntutan dan merupakan suatu faktor yang sangat dibutuhkan di era globalisasi (Rumondor, 2013). Aparatur Sipil Negara (ASN) pada instansi pemerintah mempunyai tugas utama penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik secara baik (*good-governance*) dan bersih (*clean-government*). Keberhasilan dalam melaksanakan kedua tugas tersebut sangat ditentukan oleh profesionalisme dan kompetensi yang memadai dari ASN.

Salah satu upaya yang dilakukan menuju *good-governance* adalah melalui pengembangan budaya kerja yang kondusif untuk seluruh ASN, termasuk ASN di lingkungan Kementerian Agama. Untuk itu, Menteri Agama telah menerbitkan Keputusan Menteri Agama (KMA) Nomor 582 Tahun 2017 tentang

revisi KMA Nomor 447 Tahun 2015 tentang Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama. Di dalam KMA tersebut, profesionalitas menjadi salah satu budaya kerja yang bermakna bekerja secara disiplin, kompeten, dan tepat waktu dengan hasil terbaik. Perilaku yang diharapkan dari setiap insan organisasi yang profesional adalah melakukan pekerjaan sesuai dengan kompetensi jabatan, disiplin, dan bersungguh-sungguh. Selain itu, setiap insan organisasi diharapkan pula mampu melaksanakan pekerjaan secara terukur, tepat waktu, serta bersedia menerima penghargaan dan sanksi yang sesuai dengan ketentuan (Buku Saku Nilai-Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama, 2014).

Inovasi menjadi salah satu kunci keberhasilan bagi berbagai organisasi yang mulai memberikan perhatian pada lingkungan kompetisi global (Rita, 2010). Dalam konteks ini, inovasi juga telah menjadi budaya kerja Kementerian Agama yang bermakna menyempurnakan yang sudah ada dan mengkreasi hal baru yang lebih baik. Indikasi positif dari inovasi adalah selalu melakukan penyempurnaan dan perbaikan secara berkala dan berkelanjutan, bersikap terbuka dalam menerima ide-ide baru yang konstruktif, meningkatkan kompetensi dan kapasitas pribadi, berani mengambil terobosan dan solusi dalam memecahkan masalah, serta memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam bekerja secara efektif dan efisien (Buku Saku Nilai-Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama, 2014).

Kinerja yang maksimal juga membutuhkan SDM yang mempunyai integritas tinggi (Sukmana dan Indarto, 2018). Integritas yang termasuk salah satu budaya kerja Kementerian Agama bermakna keselarasan antara hati, pikiran, perkataan, serta perbuatan yang baik dan benar. Perilaku yang diharapkan dari setiap insan organisasi dari nilai integritas adalah bertekad dan bekemauan untuk berbuat yang baik dan benar, berpikiran positif, arif dan bijaksana dalam melaksanakan tugas dan fungsi, mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menolak korupsi, suap, atau gratifikasi (Buku Saku Nilai-Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama, 2014).

Menurut Edison dkk (2018), kinerja seringkali ditempatkan sebagai sebuah isu dan variabel sentral atau utama (dependen) yang dipengaruhi oleh variabel lain. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja secara nyata. Pegawai dapat memanfaatkan lingkungan kerja untuk membuktikan kemampuannya dalam melaksanakan serta menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan oleh perusahaan atau organisasi. Lingkungan kerja sangat berhubungan dan berpengaruh secara langsung terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas dan tanggung jawab karyawan (Rahmadani dkk, 2014).

Faktor lain yang dapat berdampak pada kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Jika seorang pegawai mempunyai motivasi yang rendah, maka penyelesaian tugas yang dibebankan kepadanya menjadi tidak memenuhi target yang telah ditetapkan. Dalam faktanya, hanya beberapa pegawai saja yang benar-benar melaksanakan tugasnya di dalam suatu organisasi, sedangkan pegawai lainnya tidak menjalankan tugas sebagaimana mestinya, meskipun mereka hadir di kantor. Sebagai akibatnya, target aktivitas dan realisasi anggaran pendukungnya seringkali tidak tercapai. Fenomena ini juga terjadi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Brebes sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Realisasi Belanja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Brebes Tahun 2020

Kode	Unit Organisasi	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
417125	Sekretariat Jenderal	2.960.083.000	2.942.490.318	99,41
417126	Bimas Islam	17.908.225.000	16.666.218.017	93,06
417127	Pendidikan Islam	214.957.180.000	213.285.214.425	99,22
417128	Penyelenggara Haji dan Umroh	1.430.868.000	1.394.142.923	97,43

Sumber: LAKIP Kantor Kementerian Agama Kabupaten Brebes Tahun 2020.

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa masih terdapat satu satuan kerja (Satker) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Brebes yang memiliki realisasi belanja di bawah target nasional, yaitu 97 persen. Satker dimaksud adalah Bimbingan Masyarakat Islam (Bimas Islam) yang hanya mampu menyerap belanja sebesar 93,06 persen pada tahun 2020 lalu. Sedangkan tiga Satker lainnya diketahui mampu menyerap

anggaran belanja melampaui target nasional. Tidak tercapainya target disebabkan oleh para pegawai pada Satker Bimas Islam kurang tepat dalam menyusun rencana kegiatannya.

Rendahnya serapan anggaran belanja Satker Bimas Islam Kantor Kementerian Agama Kabupaten Brebes merupakan salah satu indikasi belum optimalnya kinerja pegawai. Hal tersebut dapat disebabkan oleh mulai pudarnya penerapan nilai-nilai budaya kerja Kementerian Agama, yakni profesionalitas, inovasi, dan integritas. Masih banyak pegawai yang diketahui melanggar aturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh instansi, yaitu mulai dari datang terlambat hingga tidak masuk kerja tanpa ijin. Hal ini dapat dilihat pada data rekapitulasi kehadiran pegawai pada Satker Bimas Islam Kantor Kementerian Agama Kabupaten Brebes yang ditampilkan pada Tabel 2

Tabel 2. Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Satker Bimas Kantor Kementerian Agama Kabupaten Brebes Tahun 2020

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Terlambat Datang (Orang)	Pulang Cepat (Orang)	Alasan Tidak Masuk (Orang)			
				Ijin	Sakit	Alpa	Cuti
Januari	250	78	51	2	-	5	-
Februari	250	56	64	3	2	3	-
Maret	249	65	48	1	2	-	-
April	249	65	56	-	5	2	3
Mei	246	47	30	2	-	-	-
Juni	247	72	48	4	2	6	2
Juli	247	63	34	-	-	3	1
Agustus	247	78	58	2	1	2	-
September	247	68	42	3	2	2	1
Oktober	247	56	48	2	2	5	-
Nopember	247	42	33	1	-	2	-
Desember	247	46	30	3	3	2	2

Sumber: Data Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Brebes Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa tingkat kedisiplinan pegawai mengalami fluktuasi. Ketidaksiplinan pegawai berupa keterlambatan hadir di kantor adalah yang paling tinggi pada bulan Januari dan Agustus 2020, yaitu sebanyak 78 orang. Sedangkan pegawai yang pulang cepat diketahui paling tinggi pada bulan Februari 2020, yaitu 64 orang. Adapun pegawai yang alpa ditemukan paling tinggi pada bulan Juni 2020, yaitu 6 orang. Fakta tentang ketidaksiplinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Brebes.

Ketidakoptimalan kinerja pegawai pada Satker Bimas Islam juga dapat dilihat dari rata-rata nilai prestasi kinerja. Prestasi kinerja pegawai yang dimaksud diukur berdasarkan sasaran kinerja pegawai (SKP) dan perilaku PNS. Data rata-rata nilai prestasi kinerja Satker Bimas Islam pada 3 tahun terakhir ditampilkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Nilai Prestasi Kinerja Pegawai Satker Bimas Islam Kantor Kementerian Agama Kabupaten Brebes Tahun 2018-2020

No.	Unsur	Tahun 2018 (%)	Tahun 2019 (%)	Tahun 2020 (%)
1.	Sasaran Kinerja Pegawai	54,00	52,90	48,10
2.	Perilaku Kinerja	32,10	32,28	32,24
	Nilai Prestasi Kinerja	86,10	85,18	80,34

Sumber: Data Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Brebes Tahun 2021.

Dari data yang ditampilkan pada Tabel 3 diketahui bahwa selama 3 tahun terakhir terjadi penurunan nilai prestasi kerja pegawai Satker Bimas Islam. Penurunan secara terus-menerus dijumpai pada unsur SKP,

sedangkan perilaku kinerja cenderung berfluktuasi. Hal ini membuktikan bahwa para pegawai pada satker Bimas Islam tidak dapat memenuhi target SKP yang telah ditandatangani mereka di awal tahun.

Fenomena di seputar kinerja pegawai, sebagaimana digambarkan untuk ASN di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Brebes, telah dianalisis oleh banyak peneliti sebelumnya. Sujianto (2017) misalnya, telah menganalisis pengaruh kepemimpinan dan integritas terhadap kinerja anggota kepolisian melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa integritas berpengaruh terhadap kinerja. Sukmana dan Indarto (2018) juga menghasilkan temuan penelitian yang sama dengan Sujianto (2017). Pada penelitian lainnya, Sari (2017) menyimpulkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Ismail dkk (2018) menemukan hasil penelitian yang sebaliknya, yaitu bahwa profesionalisme berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Belum optimalnya kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Brebes serta adanya kesenjangan pada penelitian-penelitian sebelumnya telah menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian yang berjudul Peran Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Budaya Kerja Kementerian Agama terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Brebes.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian eksplanasi serta dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah para pegawai Satuan Kerja Bimas Islam pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Brebes yang berjumlah 239 orang. Penentuan ukuran sampel dilakukan dengan menggunakan pendekatan statistik, karena subyektivitas yang kecil dalam menentukannya (Suliyanto, 2018). Penelitian ini mengambil sampel dengan menggunakan teknik *total sampling* atau sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data skunder. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data primer dalam penelitian ini adalah angket/kuesioner tertutup dengan jawaban yang telah disediakan oleh peneliti. Data primer yang dikumpulkan pada penelitian ini pada awalnya akan dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif untuk mengetahui perilaku data, kemudian analisis dilanjutkan dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dan uji mediasi.

- H₁: Integritas berpengaruh terhadap kinerja.
- H₂: Profesionalitas berpengaruh terhadap kinerja.
- H₃: Inovasi berpengaruh terhadap kinerja.
- H₄: Integritas berpengaruh terhadap lingkungan kerja.
- H₅: Profesionalitas berpengaruh terhadap lingkungan kerja.
- H₆: Inovasi berpengaruh terhadap lingkungan kerja.
- H₇: Integritas berpengaruh terhadap motivasi kerja.
- H₈: Profesionalitas berpengaruh terhadap motivasi kerja.
- H₉: Inovasi berpengaruh terhadap motivasi kerja.
- H₁₀: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.
- H₁₁: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas CFA Integritas

Indikator	Λ	<i>P-value</i>	CR	AVE
Int1	0,786	***		
Int2	0,654	***		
Int3	0,673	***		
Int4	0,891	***	0,892	0,543
Int5	0,707	***		
Int6	0,704	***		

Indikator	Λ	<i>P-value</i>	CR	AVE
Int7	0,718	***		

Sumber: data diolah peneliti (2021)

Pada tabel 1 di atas masing-masing indikator memiliki nilai *standardized loading estimate* yang lebih besar dari 0,5 dan nilai *P* nya lebih rendah dari 0,05 (5%) dengan nilai AVE lebih besar dari 0,5 (yaitu 0,543). Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator adalah valid. Nilai CR yang diperoleh adalah 0,892 (lebih besar dari 0,7) menunjukkan bahwa CFA integritas adalah reliabel.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas CFA Profesionalitas

Indikator	Λ	<i>P-value</i>	CR	VE
Prof1	0,853	***		
Prof2	0,708	***		
Prof3	0,787	***		
Prof4	0,689	***		
Prof5	0,729	***		
Prof6	0,771	***		
Prof7	0,675	***	0,938	0,558
Prof8	0,810	***		
Prof9	0,654	***		
Prof10	0,828	***		
Prof11	0,652	***		
Prof12	0,772	***		

Sumber: data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa masing-masing indikator adalah valid. Hal ini dikarenakan masing-masing indikator memiliki nilai *standardized loading estimate* yang lebih besar dari 0,5 dan nilai *P* yang dimiliki lebih rendah dari 0,05 (5%) dan nilai AVE lebih besar dari 0,5 (yaitu 0,558). Pada tabel diatas juga menunjukkan CFA profesionalitas adalah reliabel. Hal ini karena nilai CR yang diperoleh adalah 0,938 (lebih besar dari 0,7).

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas CFA Inovasi

Indikator	Λ	<i>P-value</i>	CR	VE
Ino1	0,825	***		
Ino2	0,690	***		
Ino3	0,795	***		
Ino4	0,690	***		
Ino5	0,705	***	0,906	0,548
Ino6	0,683	***		
Ino7	0,726	***		
Ino8	0,791	***		

Sumber: data diolah peneliti (2021)

Masing-masing indikator pada variabel inovasi menunjukkan nilai *standardized loading estimate* yang lebih besar dari 0,5 dan nilai *P* nya lebih rendah dari 0,05 (5%) dengan nilai AVE lebih besar dari 0,5 (yaitu 0,548). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator adalah valid. CFA inovasi dapat disimpulkan reliabel, hal ini sesuai dengan yang dipersyaratkan yaitu $CR \geq 0,7$, dimana diperoleh nilai 0,906.

Tabel 4. Uji Validitas dan Reliabilitas CFA Lingkungan Kerja

Indikator	Λ	<i>P-value</i>	CR	VE
LK1	0,781	***		
LK2	0,802	***		
LK3	0,717	***		
LK4	0,707	***		
LK5	0,816	***	0,915	0,546
LK6	0,619	***		
LK7	0,739	***		
LK8	0,727	***		
LK9	0,722	***		

Sumber: data diolah peneliti (2021)

Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa *standardized loading estimate* masing-masing indikator memiliki nilai yang lebih besar dari 0,5 dan nilai P nya lebih rendah dari 0,05 (5%) dengan nilai AVE lebih besar dari 0,5 (yaitu 0,546). Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator adalah valid. Pada tabel diatas juga terlihat CFA lingkungan kerja adalah reliabel. Dikatakan reliable karena nilai CR yang diperoleh adalah 0,915 (lebih besar dari 0,7).

Tabel 5. Uji Validitas dan Reliabilitas CFA Motivasi Kerja

Indikator	λ	<i>P-value</i>	CR	AVE
MK1	0,847	***		
MK2	0,762	***		
MK3	0,705	***		
MK4	0,688	***	0,880	0,514
MK5	0,657	***		
MK6	0,662	***		
MK7	0,678	***		

Sumber: data diolah peneliti (2021)

Variabel motivasi kerja yang mempunyai 7 indikator, pada tabel 5 terlihat memiliki nilai *standardized loading estimate* yang lebih besar dari 0,5. Dimana nilai P nya lebih rendah dari 0,05 (5%) dengan nilai AVE lebih besar dari 0,5 (yaitu 0,514). Kesimpulan yang dapat diambil adalah masing-masing indikator adalah valid. Nilai CR yang dihasilkan adalah 0,880 (lebih besar dari 0,7), dapat disimpulkan bahwa CFA motivasi kerja adalah reliabel.

Tabel 6. Uji Validitas dan Reliabilitas CFA Kinerja Karyawan

Indikator	λ	<i>P-value</i>	CR	VE
KP1	0,713	***		
KP2	0,655	***		
KP3	0,704	***		
KP4	0,861	***		
KP5	0,772	***	0,906	0,548
KP6	0,679	***		
KP7	0,764	***		
KP8	0,752	***		

Sumber: data diolah peneliti (2021)

Data yang ditunjukkan pada tabel 6 adalah masing-masing indikator memiliki nilai *standardized loading estimate* yang lebih besar dari 0,5. Pada tabel diatas juga ditunjukkan bahwa nilai P nya lebih rendah dari 0,05 (5%) dengan nilai AVE lebih besar dari 0,5 (yaitu 0,548). Berdasarkan hal tersebut diatas dapat

dimpulkan bahwa masing-masing indikator adalah valid. Sedangkan suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai lebih besar dari 0,7. Data diatas diperoleh nilai CR adalah 0,906. Jadi CFA kinerja karyawan adalah reliabile.

Uji Normalitas

Data yang digunakan dalam penelitian menggunakan aplikasi SEM harus memiliki distribusi normal. Normalitas tersebut dapat dilihat dari nilai *critical ratio* (*c.r*) dari data yang didapatkan. Data terdistribusi normal apabila nilai *c.r* berkisar antara -2.58 hingga +2.58.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

<i>Variable</i>	<i>min</i>	<i>max</i>	<i>skew</i>	<i>c.r.</i>	<i>kurtosis</i>	<i>c.r.</i>
KP8	4,000	9,000	-0,333	-2,105	-0,085	-0,269
KP7	4,000	9,000	-0,381	-2,406	-0,197	-0,622
KP6	4,000	9,000	-0,405	-2,556	-0,549	-1,731
KP5	4,000	9,000	-0,323	-2,038	-0,429	-1,352
KP4	4,000	9,000	-0,396	-2,501	-0,438	-1,381
KP3	4,000	9,000	-0,366	-2,307	0,212	0,668
KP2	4,000	9,000	-0,352	-2,219	-0,265	-0,837
KP1	4,000	9,000	-0,400	-2,526	-0,317	-1,000
MK7	4,000	9,000	-0,246	-1,554	-0,095	-0,301
MK6	4,000	9,000	-0,241	-1,519	0,338	1,068
MK5	4,000	9,000	-0,173	-1,094	0,564	1,780
MK4	4,000	9,000	0,052	0,328	0,326	1,029
MK3	4,000	9,000	0,040	0,250	-0,108	-0,340
MK2	4,000	8,000	-0,194	-1,227	-0,306	-0,965
MK1	4,000	8,000	-0,338	-2,134	-0,653	-2,061
LK9	4,000	8,000	-0,001	-0,004	-0,784	-2,473
LK8	4,000	8,000	0,030	0,192	-0,470	-1,483
LK7	4,000	9,000	-0,353	-2,226	-0,068	-0,216
LK6	4,000	9,000	-0,397	-2,504	-0,277	-0,875
LK5	4,000	9,000	-0,333	-2,101	0,414	1,308
LK4	5,000	9,000	-0,164	-1,033	0,569	1,797
LK3	4,000	9,000	-0,348	-2,197	0,432	1,362
LK2	4,000	9,000	-0,054	-0,341	-0,182	-0,576
LK1	4,000	9,000	-0,237	-1,493	0,598	1,888
Ino8	4,000	9,000	-0,338	-2,131	-0,256	-0,808
Ino7	4,000	9,000	-0,304	-1,917	-0,017	-0,053
Ino6	4,000	9,000	-0,200	-1,260	-0,180	-0,569
Ino5	4,000	9,000	-0,252	-1,590	-0,141	-0,446
Ino4	4,000	9,000	-0,237	-1,495	-0,631	-1,992
Ino3	4,000	9,000	-0,198	-1,252	-0,435	-1,372
Ino2	4,000	9,000	-0,075	-0,476	-0,063	-0,198
Ino1	5,000	9,000	-0,201	-1,266	-0,138	-0,437
Prof12	5,000	9,000	-0,351	-2,212	-0,105	-0,332
Prof11	4,000	9,000	-0,308	-1,945	-0,045	-0,143
Prof10	4,000	9,000	-0,154	-0,974	-0,219	-0,690

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Prof9	4,000	9,000	-0,278	-1,757	-0,085	-0,269
Prof8	4,000	9,000	-0,247	-1,561	-0,184	-0,581
Prof7	4,000	9,000	-0,139	-0,876	-0,251	-0,792
Prof6	4,000	9,000	-0,299	-1,887	0,027	0,085
Prof5	4,000	9,000	-0,182	-1,152	0,314	0,990
Prof4	5,000	9,000	-0,205	-1,292	-0,586	-1,850
Prof3	4,000	9,000	-0,369	-2,327	-0,059	-0,185
Prof2	5,000	9,000	0,146	0,923	-0,517	-1,630
Prof1	4,000	9,000	-0,255	-1,611	0,142	0,449
Int7	4,000	9,000	-0,390	-2,460	-0,036	-0,114
Int6	4,000	9,000	-0,403	-2,547	-0,140	-0,441
Int5	4,000	9,000	-0,339	-2,140	-0,136	-0,430
Int4	4,000	9,000	-0,284	-1,795	-0,437	-1,380
Int3	4,000	9,000	-0,348	-2,194	-0,453	-1,428
Int2	4,000	9,000	-0,398	-2,511	-0,367	-1,159
Int1	4,000	9,000	-0,395	-2,492	-0,219	-0,690
<i>Multivariate</i>					24,467	2,572

Sumber: Data primer, diolah.

Pada penelitian ini nilai cr multivariat yang diperoleh adalah 2,572. Karena nilai cr nya berada di antara nilai -2,58 hingga 2,58 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Begitu juga dengan nilai cr skewness dan cr kurtosis pada masing-masing indikator berada di antara nilai -2,58 hingga 2,58 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Artinya data telah memenuhi asumsi normalitas univariat dan multivariat.

Uji Outliers

Uji outliers dilakukan dengan kriteria Jarak Mahalanobis (*Mahalanobis Distance*) pada tingkat $p < 0,001$. Jarak ini dievaluasi dengan menggunakan X^2 pada derajat bebas sebesar jumlah indikator yang digunakan dalam penelitian. Pada penelitian ini, jumlah indikator yang digunakan adalah 51. Pada tingkat $p = 0,001$ diperoleh nilai X^2 sebesar 87,968. Jika nilai *Mahalanobis Distance* tertinggi yang dihasilkan lebih rendah dari 87,968, maka berarti tidak terdapat data yang bersifat outlier.

Tabel 8. Uji Jarak Mahalanobis

<i>Mahalanobis Distance</i> tertinggi	X^2 tabel	Kesimpulan
66,589	87,968	Tidak terdapat outlier

Sumber: data diolah peneliti (2021)

Berikut ini merupakan hasil uji outlier dengan software AMOS.

Tabel 9. Hasil Uji Outlier

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
56	66,589	0,070	1,000
76	65,850	0,079	1,000
39	65,694	0,081	1,000
81	65,600	0,082	1,000
44	65,451	0,084	1,000
...	...		

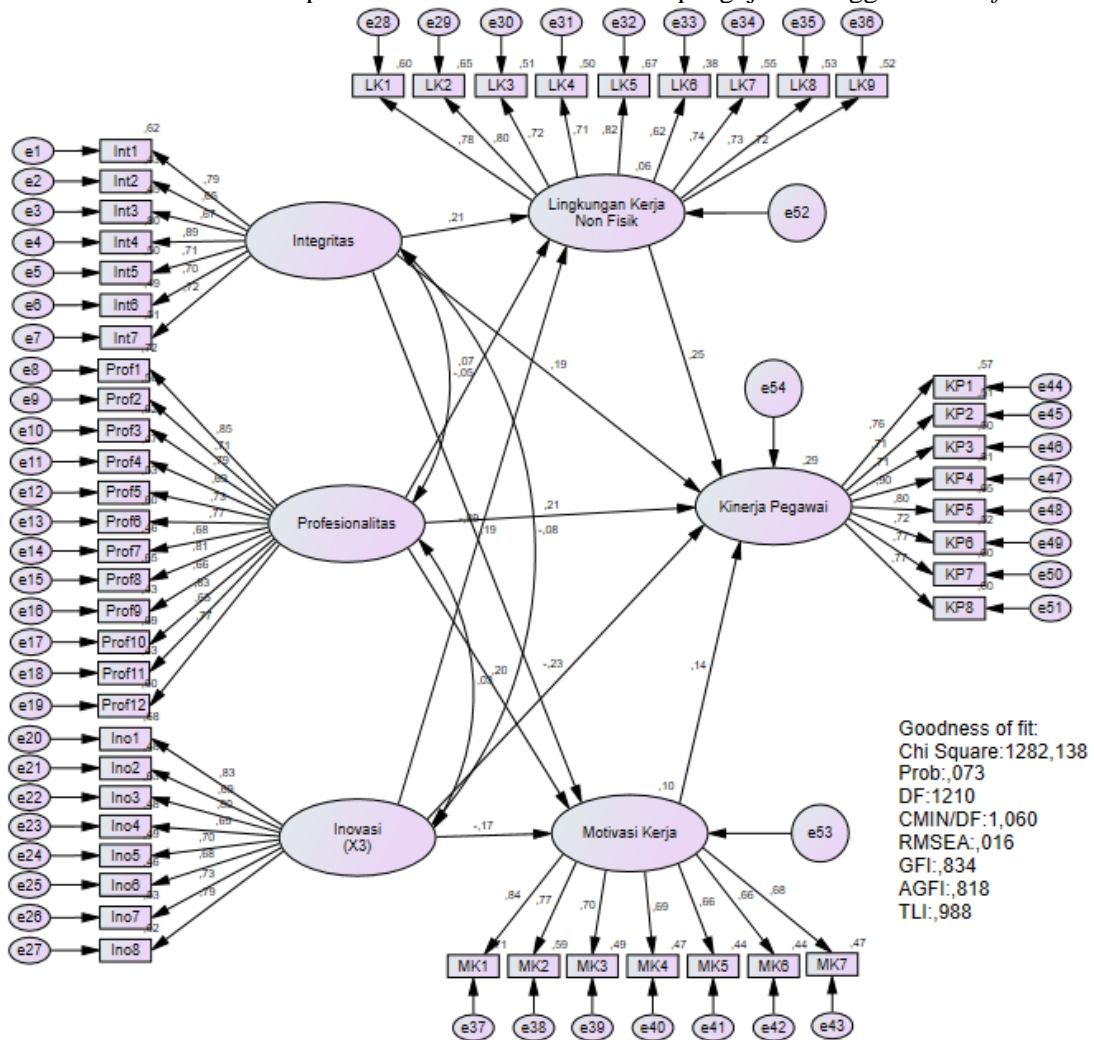
Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
...	...		

Sumber: data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan hasil uji yang disajikan pada Tabel 9, diketahui nilai *Mahalanobis Distance* yang tertinggi adalah 66,589. Nilai ini masih lebih rendah dari X^2 tabel (87,968), sehingga dapat dinyatakan tidak terdapat *outlier*.

Evaluasi Model Struktural

Berikut ini adalah model persamaan struktural awal hasil pengujian menggunakan *software* AMOS.



Gambar 1. Model Penelitian dari Output AMOS

Sumber: data diolah peneliti (2021)

Penilaian *goodness of fit* untuk model di atas ditampilkan pada Tabel 10 berikut ini.

Tabel 10. Hasil Pengujian *Goodness of Fit*

Kriteria	Cut off value	Hasil Penelitian	Kesimpulan
	< Chi square tabel		
Chi square	(1292,037) pada df 1210	1282,138	<i>Good fit</i>
<i>P-value</i>	≥ 0,05	0,073	<i>Good fit</i>
CMIN/DF	< 2	1,060	<i>Good fit</i>
RMSEA	< 0,08	0,016	<i>Good fit</i>
GFI	≥ 0,9	0,834	<i>Marginal fit</i>
AGFI	≥ 0,9	0,818	<i>Marginal fit</i>
TLI	≥ 0,9	0,988	<i>Good fit</i>

Sumber: data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 10 dapat dilihat bahwa terdapat 5 kriteria yang menunjukkan hasil *Good fit*, yaitu Chi Square, *P-value*, CMIN/DF, RMSEA, dan TLI. Sedangkan 1 kriteria menunjukkan hasil *Marginal fit*, yaitu GFI dan AGFI. Dengan demikian, model penelitian dapat diterima dan dapat dilanjutkan pada tahap uji hipotesis.

Berdasarkan model penelitian yang disajikan pada Gambar 1 dapat diketahui hubungan di antara setiap variabel independen dengan variabel dependen yang secara rinci dijabarkan pada Tabel 5.16 berikut ini:

Tabel 11. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial

Hipotesa		<i>Estimate</i>	S.E.	C.R.	P	Kesimpulan
H1	Y <--- X1	0,192	0,062	2,936	0,003	Diterima
H2	Y <--- X2	0,206	0,066	3,265	0,001	Diterima
H3	Y <--- X3	-0,227	0,076	-3,516	***	Diterima
H4	M1 <--- X1	0,208	0,047	2,923	0,003	Diterima
H5	M1 <--- X2	0,072	0,050	1,057	0,291	Ditolak
H6	M1 <--- X3	-0,091	0,057	-1,310	0,190	Ditolak
H7	M2 <--- X1	0,192	0,048	2,734	0,006	Diterima
H8	M2 <--- X2	0,198	0,052	2,877	0,004	Diterima
H9	M2 <--- X3	-0,169	0,060	-2,428	0,015	Diterima
H10	Y <--- M1	0,245	0,095	3,719	***	Diterima
H11	Y <--- M2	0,143	0,093	2,133	0,033	Diterima

Sumber: data diolah peneliti (2021)

Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian ini adalah:

- jika nilai $P < 0,05$ atau $CR > 1,96$ atau $CR < -1,96$ pada level $\alpha = 5$ persen, maka H_0 ditolak; dan
- jika nilai $P > 0,05$ atau $CR < 1,96$ atau $CR > -1,96$ pada level $\alpha = 5$ persen, maka H_0 tidak dapat ditolak.

Berdasarkan hasil pengujian yang dipaparkan pada Tabel 5.16, dapat disampaikan hasil-hasil uji hipotesis berikut ini:

Hasil Uji Hipotesis 1: Integritas berpengaruh terhadap kinerja. (X1 → Y)

Nilai t hitung (2,936) diketahui lebih besar dari t tabel (1,96) pada tingkat signifikansi 5 persen, sehingga dapat disimpulkan bahwa integritas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Selanjutnya diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,192 dengan nilai t hitung = 2,936. Nilai koefisien jalur ini

menunjukkan adanya hubungan yang positif atau searah di antara X1 dan Y. Artinya, jika X1 meningkat, maka Y juga akan meningkat.

Hipotesis 2: Profesionalitas berpengaruh terhadap kinerja. (X2 → Y)

Nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah $\pm 1,96$ sehingga t hitung (3,265) > t tabel (1,96), artinya profesionalitas berpengaruh terhadap kinerja. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur = 0,206 dengan nilai t hitung = 3,265 dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang searah antara X2 dan Y, jadi jika X2 meningkat maka Y akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

Hipotesis 3: Inovasi berpengaruh terhadap kinerja. (X3 → Y)

Pada tabel 5.16 terlihat bahwa inovasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini didasarkan atas data nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah $\pm 1,96$ sehingga t hitung (-3,516) < t tabel (-1,96). Pada tabel tersebut juga diketahui nilai koefisien jalur = -0,227 dengan nilai t hitung = -3,516. Nilai koefisien jalur diatas menunjukkan hubungan yang tidak searah antara X3 dan Y. Hal ini dapat diartikan bahwa jika X3 meningkat maka Y akan menurun.

Hipotesis 4: Integritas berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja. (X1 → M1)

Pada perhitungan hipotesis lingkungan kerja diperoleh t hitung = 2,923. Dengan tingkat signifikansi 0,05 diketahui nilai t tabel dengan adalah $\pm 1,96$. Sehingga t hitung (2,923) > t tabel (1,96). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Integritas berpengaruh terhadap lingkungan kerja. Sedangkan pada nilai koefisien jalur diketahui = 0,208 dengan nilai t hitung = 2,923. Artinya X1 meningkat maka M1 akan meningkat.

Hipotesis 5: Profesionalitas berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja. (X2 → M1)

Pada hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa profesionalitas tidak berpengaruh terhadap lingkungan kerja karena nilai t hitung < nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah $\pm 1,96$ (1,057 < 1,96). Pada tabel 5.16 nilai koefisien jalur diketahui = 0,072 dengan nilai t hitung = 1,057. Nilai koefisien jalur diatas menunjukkan hubungan yang searah antara X2 dan M1, karena bernilai positif (0,072 > 0). Pernyataan ini dapat diartikan bahwa jika X2 meningkat maka M1 akan meningkat, dan sebaliknya.

Hipotesis 6: Inovasi berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja. (X3 → M1)

Tingkat signifikansi pada hipotesis ini adalah 0,05 dengan hasil $\pm 1,96$, sehingga t hitung (-1,310) < t tabel (-1,96). Dengan demikian inovasi tidak berpengaruh terhadap lingkungan kerja. Hubungan yang tidak searah antara X3 dan M1 juga ditunjukkan dari nilai koefisien jalur -0,091 < 0. Sehingga dapat disimpulkan jika X3 meningkat maka M1 akan menurun, begitu juga sebaliknya.

Hipotesis 7: Integritas berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. (X1 → M2)

Pada t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 bernilai $\pm 1,96$ dan t hitung hipotesis 7 ditunjukkan pada tabel tersebut 2,734. Sehingga t hitung > t tabel. Dengan demikian integritas berpengaruh terhadap motivasi kerja. Nilai koefisien jalur hipotesis 7 = 0,192 dengan nilai t hitung = 2,734. Nilai koefisien jalur diatas menunjukkan hubungan yang searah antara X1 dan M2, karena bernilai positif (0,192 > 0). Artinya jika X1 meningkat maka M2 akan meningkat.

Hipotesis 8: Profesionalitas berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. (X2 → M2)

Profesionalitas berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah bukti dari t hitung (2,877) > t tabel (1,96) dengan tingkat signifikansi 0,05. Pada perhitungan hipotesis diatas diperoleh nilai koefisien jalur = 0,198 dengan nilai t hitung = 2,877. Dengan demikian nilai koefisien jalur diatas menunjukkan hubungan yang searah antara X2 dan M2, karena bernilai positif (0,198 > 0). Dapat disimpulkan bahwa jika X2 meningkat maka M2 akan meningkat, dan sebaliknya.

Hipotesis 9: Inovasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (X3 → M2)

Pada tabel 5.16 hipotesis inovasi berpengaruh terhadap motivasi kerja dapat dibuktikan karena Nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah $\pm 1,96$ sehingga t hitung $(-2,482) > t$ tabel $(-1,96)$. Nilai koefisien jalur diatas menunjukkan hubungan yang tidak searah antara X3 dan M2, karena bernilai positif $(-0,169 < 0)$. Hal ini diartikan jika X3 meningkat maka M2 akan menurun.

Hipotesis 10: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. (M1 → Y)

Nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah $\pm 1,96$ sehingga t hitung $(3,719) > t$ tabel $(1,96)$. Maka dari itu, dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sesuai perhitungan nilai koefisien jalur = 0,245 dengan nilai t hitung = 3,719, maka nilai koefisien jalur diatas menunjukkan hubungan yang searah antara M1 dan Y, karena bernilai positif $(0,245 > 0)$. Pernyataan ini diartikan jika M1 meningkat maka Y akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

Hipotesis 11: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. (M2 → Y)

Pada hipotesis 11 yakni motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat ditunjukkan dari nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah $\pm 1,96$ sehingga t hitung $(2,133) > t$ tabel $(1,96)$. Sedangkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur = 0,143 dengan nilai t hitung = 2,133 dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien jalur pada hipotesis diatas menunjukkan hubungan yang searah antara M2 dan Y, karena bernilai positif $(0,143 > 0)$, yang artinya jika M2 meningkat maka Y akan meningkat.

Uji mediasi

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan mediasi dilakukan uji sobel dengan menggunakan kalkulator online di website <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>. Hasil uji mediasi selanjutnya disajikan pada Tabel 12.

Tabel 12. Hasil Uji Mediasi

No	Mediasi			Hubungan		Koef jalur	Standard Error (STERR)	T Statistics	T tabel	P-value	Kesimpulan
1.	X1	→	M1	→	Y	X1 - M1	0.137	2,293	1,96	0,022	Signifikan
						M1 - Y	0.353				
2.	X2	→	M1	→	Y	X2 - M1	0.052	1,002	1,96	0,317	Tidak Signifikan
						M1 - Y	0.353				
3.	X3	→	M1	→	Y	X3 - M1	-0.075	-1,240	1,96	0,215	Tidak Signifikan
						M1 - Y	0.353				
4.	X1	→	M2	→	Y	X1 - M2	0.132	1,678	1,96	0,093	Tidak Signifikan
						M2 - Y	0.197				
5.	X2	→	M2	→	Y	X2 - M2	0.151	1,711	1,96	0,087	Tidak Signifikan
						M2 - Y	0.197				
6.	X3	→	M2	→	Y	X3 - M2	-0.146	-1,598	1,96	0,110	Tidak Signifikan
						M2 - Y	0.197				

Sumber: data diolah peneliti (2021)

Pengaruh Integritas terhadap Kinerja melalui Lingkungan Kerja (X1 → M1 → Y).

Hasil uji Sobel untuk pengaruh integritas terhadap kinerja melalui lingkungan kerja disajikan pada Gambar 2 berikut ini.

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.137	Sobel test: 2.29342947	0.02108676	0.02182329
b	0.353	Aroian test: 2.24368252	0.0215543	0.02485284
s _a	0.047	Goodman test: 2.34663924	0.02060862	0.01894359
s _b	0.095	Reset all	Calculate	

Gambar 2. Hasil Uji Sobel Pengaruh Integritas terhadap Kinerja melalui Mediasi Lingkungan Kerja

Sumber: data diolah peneliti (2021)

Nilai t hitung yang diperoleh adalah 2,293 yang lebih besar dari t tabel (1,96), sehingga bermakna integritas berpengaruh terhadap kinerja melalui lingkungan kerja.

Pengaruh Profesionalitas terhadap Kinerja melalui Lingkungan Kerja (X3 → M1 → Y).

Pengaruh profesionalitas terhadap kinerja melalui lingkungan kerja dapat dilihat pada hasil uji Sobel yang diperoleh adalah:

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.052	Sobel test: 1.00151204	0.01832829	0.31657932
b	0.353	Aroian test: 0.96948339	0.0189338	0.33230406
s _a	0.050	Goodman test: 1.03694035	0.01770208	0.29976366
s _b	0.095	Reset all	Calculate	

Gambar 3. Hasil Uji Sobel Profesionalitas terhadap Kinerja melalui Lingkungan Kerja

Sumber: data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan gambar 3 nilai t hitung diketahui 1,002. Maka nilai t hitung < t tabel. Artinya tidak terdapat pengaruh profesionalitas terhadap kinerja melalui lingkungan kerja

Pengaruh Inovasi terhadap Kinerja melalui Lingkungan Kerja (X3 → M1 → Y).

Gambar 4 dibawah ini menunjukkan hasil uji sobel untuk mengetahui pengaruh inovasi terhadap kinerja melalui lingkungan kerja.

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	-0.075	Sobel test: -1.24032201	0.02134526	0.21485631
b	0.353	Aroian test: -1.2022391	0.02202141	0.2292709
s _a	0.057	Goodman test: -1.28226946	0.02064699	0.19974814
s _b	0.095	Reset all	Calculate	

Gambar 4. Hasil uji sobel inovasi terhadap kinerja melalui lingkungan kerja

Sumber: data diolah peneliti (2021)

Hasil uji sobel diperoleh nilai t hitung -1,240. Karena nilai nya lebih rendah dari pada t tabel (-1,96) dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh inovasi terhadap kinerja melalui lingkungan kerja.

Pengaruh Integritas terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja (X1 → M2 → Y).

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.132	Sobel test: 1.67814509	0.01549568	0.09331878
b	0.197	Aroian test: 1.61256501	0.01612586	0.10683905
s _a	0.048	Goodman test: 1.75243746	0.01483876	0.07969861
s _b	0.093	Reset all	Calculate	

Gambar 5. Hasil uji sobel integritas terhadap kinerja melalui motivasi kerja

Sumber: data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan gambar 5 hasil uji sobel untuk mengetahui pengaruh integritas terhadap kinerja melalui motivasi kerja diperoleh nilai t hitung 1,678. Nilai t tabel adalah 1,96. Karena t hitung < t tabel, hal ini mempunyai arti tidak terdapat pengaruh integritas terhadap kinerja melalui motivasi kerja

Pengaruh Profesionalitas terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja (X3 → M2 → Y).

Pengaruh profesionalitas terhadap kinerja melalui motivasi kerja, hasil uji sobel yang diperoleh adalah:

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.151	Sobel test: 1.71133562	0.01738233	0.08701917
b	0.197	Aroian test: 1.6487171	0.01804251	0.09920561
s _a	0.052	Goodman test: 1.78167761	0.01669606	0.07480182
s _b	0.093	Reset all	Calculate	

Gambar 6. Hasil uji sobel profesionalitas terhadap kinerja melalui motivasi kerja

Sumber: data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel di atas, nilai t hitung yang diperoleh adalah 1,711. Karena nilai nya lebih rendah dari t tabel (1,96) artinya tidak terdapat pengaruh profesionalitas terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Terdapat pengaruh Inovasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja (X3 → M2 → Y).

Hubungan mediasi pada variabel inovasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja, dapat dilihat pada yang disajikan pada gambar 7

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	-0.146	Sobel test: -1.59770525	0.01800207	0.11010859
b	0.197	Aroian test: -1.52607525	0.01884704	0.12699113
s _a	0.060	Goodman test: -1.68047155	0.01711543	0.09286561
s _b	0.093	Reset all	Calculate	

Gambar 7. Hasil uji sobel inovasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja

Sumber: data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan gambar 7 diperoleh nilai t hitung adalah -1,598. Nilai t hitung < nilai t tabel (-1,96). Hal ini mempunyai makna tidak terdapat pengaruh inovasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Pembahasan

Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja

Nilai t hitung yang diperoleh adalah 2,936 yang lebih besar dari nilai t tabel (1,96). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel integritas berpengaruh terhadap variabel kinerja. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,192. Nilai koefisien jalur yang dihasilkan ini menunjukkan adanya hubungan yang searah di antara X1 dan Y, karena bernilai positif ($0,192 > 0$). Maknanya adalah jika X1 meningkat, maka Y pun akan meningkat.

Integritas sering dipahami dalam konteks perilaku, dan perilaku integritas pada umumnya dipahami dalam kaitannya dengan etika dan moral. Prinsip integritas mewajibkan setiap praktisi untuk tegas, jujur, dan adil dalam hubungan profesional dan hubungan bisnisnya (Tarigan, 2011). Pelayanan dan kepercayaan publik tidak boleh dikalahkan oleh keuntungan pribadi. Integritas mengharuskan anggota untuk menaati baik bentuk maupun jiwa standar teknis dan etika (Kirana, 2016). Penelitian sebelumnya mengenai integritas terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Permatasari dkk (2016) yang menghasilkan integritas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian sejenis juga pernah dilakukan oleh Utami (2015) dan Zein (2012) yang menunjukkan bahwa integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Upaya untuk meningkatkan integritas pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan pemahaman pada setiap pegawai tentang pentingnya integritas yang diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku di tempat kerja. Seperti adanya konsistensi antara ucapan dan perilaku, taat dalam prinsip, menjalankan kewajiban dengan tekun, mampu mengontrol tindakan dan pikiran, serta mampu berperilaku sesuai dengan nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku pada organisasi.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Brebes sebagai salah satu satuan kerja Kementerian Agama dalam upaya menanamkan integritas bagi ASN melakukan komitmen bersama untuk berperilaku anti korupsi. Hal ini dilakukan untuk menumbuhkan kesadaran ASN untuk mewujudkan Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBK-WBBM) melalui upaya pencegahan korupsi, reformasi birokrasi, dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Pengaruh Profesionalitas Terhadap Kinerja

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur = 0,206 bernilai positif ($0,206 > 0$). Hal ini menunjukkan hubungan yang searah antara X2 dan Y, karena Artinya jika X2 meningkat maka Y akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Nilai t hitung = 3,265 lebih besar dari nilai t tabel (1,96), artinya ada pengaruh variabel profesional terhadap variabel kinerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Bolung dkk (2018) yang menunjukkan bahwa Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Rindy Wulandari, Eka Rima Prasetya (2020), terdapat pengaruh positif dan signifikan profesionalisme terhadap kinerja auditor pada KAP di Jakarta Jakarta Barat.

Profesionalisme merupakan suatu nilai yang mengedepankan keahlian dan kompetensi dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab. Seorang profesional dipercaya dan dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat dijelaskan hubungan antara profesionalisme dengan kinerja ASN adalah apabila seorang pegawai memiliki profesionalisme tinggi, maka kinerjanya akan meningkat. Kondisi tersebut menyebabkan pegawai akan dipercaya dan dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sikap profesional akan menimbulkan dedikasi profesi. Dedikasi tersebut akan menjamin untuk selalu menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Selain itu mereka juga akan terus berusaha meningkatkan pengetahuan dan kecakapan untuk memperoleh kinerja yang lebih baik.

Sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan profesional ASN, Kantor Kementerian Agama secara rutin melakukan pembinaan pegawai. Kegiatan pembinaan dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan. Melalui pembinaan terstruktur tersebut diharapkan meningkatkan kemampuan ASN dalam memberikan layanan terbaik bagi masyarakat.

Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja

Nilai koefisien jalur yang dihasilkan menunjukkan hubungan yang tidak searah antara X3 dan Y, hal ini dikarenakan bernilai negatif yaitu $-0,227$. Bernilai negatif dapat dimaknai apabila X3 meningkat maka Y akan menurun. Sedangkan nilai t hitung yang dihasilkan adalah $-3,516$ dimana nilai tersebut lebih besar dari t tabel ($-1,96$). Perhitungan tersebut mempunyai arti bahwa variabel inovasi berpengaruh terhadap variabel kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Regina Jessica Kumaat (2015) melakukan penelitian tentang pendidikan, pelatihan, dan inovasi terhadap kinerja, dimana hasil penelitian menyatakan adanya pengaruh antara Inovasi terhadap kinerja, selain itu penelitian yang dilakukan oleh Dama dkk (2018) yang menyatakan Inovasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Ancok (2016) menyatakan inovasi adalah suatu hal yang seringkali sangat kompleks. Inovasi menuntut proses yang panjang dan melibatkan banyak orang dalam berbagai unit organisasi. Drucker (dalam Ellitan & Anatan 2019) menyatakan perubahan lingkungan yang dihadapi perusahaan memberikan kesempatan untuk melahirkan sesuatu yang baru dan berbeda melalui inovasi sistemik yang memerlukan perubahan secara terorganisir dan terarah sehingga memberikan kesempatan untuk menciptakan inovasi baik ekonomi maupun sosial. Kesimpulannya inovasi merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap organisasi.

Seperti halnya di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Brebes, dalam meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat, salah satu inovasi yang dikembangkan adalah inovasi "SIPUT JAIL" kepanjangan dari Siap Menjemput Jamaah Haji Disabilitas. Inovasi ini didasari oleh UU Nomor 8 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Haji dan Umroh. Dimana Kantor Kementerian Agama Kabupaten Brebes memberikan kemudahan kepada calon pendaftar haji disabilitas pada saat pendaftaran, mulai dari penjemputan dari rumah sampai pelayanan di kantor.

Pengaruh Integritas terhadap Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai t hitung ($2,923$) lebih besar dari nilai t tabel ($1,96$). Makna dari perhitungan tersebut adalah variabel integritas berpengaruh terhadap variabel lingkungan kerja. Untuk hasil perhitungan nilai koefisien jalur menunjukkan hubungan yang searah antara X1 dan M1, karena bernilai positif ($0,208 > 0$). Nilai koefisien jalur diatas mempunyai arti jika X1 meningkat maka M1 akan meningkat, begitu juga sebaliknya

Integritas berpengaruh terhadap lingkungan kerja, hasil penelitian ini dinyatakan oleh Ismail dan Abidin (2015). Penelitian terdahulu juga pernah dilakukan oleh Zaim, Fatif dan Faruk (2013) menyatakan bahwa integritas berpengaruh terhadap lingkungan kerja.

Integritas merupakan kualitas yang melandasi kepercayaan publik dan merupakan patokan bagi organisasi dalam menguji semua keputusannya. Dapat dipahami bahwa integritas yang melekat pada diri pegawai akan tercermin pada kinerja organisasi yang optimal (Yuni, 2019). Hubungan kerja di antara seorang pegawai dengan atasannya maupun sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan, akan terbina dengan dimilikinya integritas pada pegawai tersebut. Dengan demikian akan berpengaruh pada lingkungan kerjanya.

Seperti halnya yang dilakukan oleh Tim Pembangunan Zona Integritas Kantor Kementerian Agama Kabupaten Brebes dengan mengadakan sosialisasi yang dilakukan melalui berbagai media sosial dengan cara memposting berbagai *campaign*, *foto – foto* maupun *quotes* melalui *voice recorded* terkait Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM). Hal ini dilakukan untuk mengubah *mindset* atau pola pikir para pegawai. Dengan demikian akan terwujud Reformasi Birokrasi di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Brebes menuju Zona Integritas (ZI), Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM)

Pengaruh Profesionalitas terhadap Lingkungan Kerja

Nilai koefisien jalur untuk pengaruh variabel profesionalitas terhadap variabel lingkungan kerja adalah 0,072 dengan nilai t hitung = 1,057. Nilai koefisien jalur yang bernilai positif ($0,072 > 0$) menunjukkan hubungan yang searah antara X_2 dan M_1 . Artinya jika X_2 meningkat maka M_1 akan meningkat. Nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah $\pm 1,96$ sehingga t hitung ($1,057$) < t tabel ($1,96$). Dengan demikian dapat diartikan variabel profesionalitas tidak berpengaruh terhadap variabel lingkungan kerja.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ghofar dan Azzuhri (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung profesionalitas terhadap lingkungan kerja dan yang dilakukan oleh Dwijayanti dan Dewi (2016) yang menyatakan secara parsial profesionalitas berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja karyawan.

Profesionalitas tidak secara langsung mempengaruhi Lingkungan kerja. Namun, lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan terlebih dahulu baru kemudian Profesionalitas. Seluruh pegawai akan menginginkan lingkungan kerja yang nyaman, bersih, peralatan kerja yang memadai, hubungan kerja yang harmonis sehingga membuat pegawai merasa puas dengan keadaan lingkungan kerja yang menyebabkan pegawai merasa senang dalam bekerja dan akan bekerja dengan semangat sehingga keprofesionalan juga akan meningkat.

Pengaruh Inovasi terhadap Lingkungan Kerja

Variabel inovasi pada penelitian ini mempunyai hubungan yang tidak searah antara X_3 dan M_1 , dimana hasil perhitungan nilai koefisien jalur adalah $-0,091$. Karena bernilai negatif ($-0,091 < 0$) maka dapat disimpulkan ketika X_3 meningkat maka M_1 akan menurun, begitu juga sebaliknya. Nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah $\pm 1,96$. Nilai t hitung yang dihasilkan pada perhitungan tersebut adalah $-1,310$. Maka t hitung < t tabel ($-1,96$). Artinya inovasi tidak berpengaruh terhadap lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari & Ulfa (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dengan inovasi. Lingkungan kerja akan memberikan dampak psikologis pada karyawan. Dampak positif yang akan muncul apabila karyawan merasa nyaman berada di tempat kerja adalah karyawan mudah konsentrasi memikirkan ide-ide inovatif yang akan di gunakan di lapangan. Adapun dampak negatif apabila karyawan merasa kurang nyaman berada di tempat kerja, maka karyawan akan sulit berkonsentrasi menemukan ide-ide yang bersifat inovatif yang dapat melancarkan pekerjaannya (Sedarmayanti, 2016).

Sebaliknya dampak negatif yang akan dirasakan oleh perusahaan apabila karyawan merasa tidak nyaman berada di tempat kerja adalah minimnya ide inovatif yang di munculkan karyawan dapat menghambat pengaplikasian ketika di lapangan. Inovasi pegawai dapat mempengaruhi perkembangan suatu unit kerja atau organisasi. Pegawai yang mempunyai inovasi kerja akan dapat menyelesaikan permasalahan yang ada. terselesaikannya permasalahan organisasi akan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Semakin tingginya inovasi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka pegawai yang bersangkutan akan semakin mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Pengaruh Integritas terhadap Motivasi Kerja

Perhitungan nilai koefisien jalur adalah sebesar 0,192. Karena nilai koefisien jalur ini bernilai positif, maka menunjukkan hubungan yang searah antara X_1 dan M_2 . Makna dari buangan yang searah adalah meningkatnya X_1 akan diikuti meningkatnya M_2 . Hasil nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa variabel integritas berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung Riesal Tri Satriyo (2020) mengenai pengaruh kompetensi dan integritas kerja dengan mediasi motivasi terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri Area Jember. Dimana dalam penelitian ini menyatakan adanya hubungan antara integritas terhadap motivasi karyawan PT Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember.

Motivasi adalah dorongan yang muncul dalam diri seseorang secara sadar maupun tidak sadar untuk melakukan tindakan dengan tujuan tertentu (Afriyani et al., 2014). Sedangkan integritas menunjukkan konsistensi sikap dari seseorang terhadap apa yang diucapkan dan yang dilakukan. Motivasi kerja merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan pada diri seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kinerja yang maksimal (Darmawan et al., 2011). Meningkatnya kinerja organisasi antara lain dikarenakan pegawai memiliki motivasi kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik

Pengaruh Profesionalitas terhadap Motivasi Kerja

Pada perhitungan t hitung, nilai yang dipeoleh adalah 2,877. Nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah $\pm 1,96$ sehingga t hitung (2,877) > t tabel (1,96). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel profesional berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja. Untuk nilai koefisien jalur diperoleh 0,198. Koefisien jalur tersebut menunjukkan hubungan yang searah antara X2 dan M2, karena bernilai positif (0,198 > 0). Hal ini dapat diartikan bahwa jika X2 meningkat maka M2 akan meningkat, dan sebaliknya.

Penelitian yang dilakukan oleh Ika Mayasari (2012) mengenai pengaruh kompetensi professional terhadap motivasi kerja, sejalan dengan hasil penelitian ini. Dalam penelitian tersebut terdapat pengaruh signifikan dan positif antara kompetensi profesional terhadap motivasi kerja pada guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Patrang. Selain itu penelitian mengenai profesionalitas terhadap motivasi kerja pernah juga dilakukan oleh Citra Dewi Lukito Sari (2013) dimana di dalam penelitian ini menyatakan adanya hubungan antara profesionalitas terhadap motivasi kerja.

Menurut Yamin (2006), orang akan termotivasi bila percaya bahwa suatu perilaku tertentu akan menghasilkan hasil tertentu. Pegawai yang profesional akan memiliki motivasi yang tinggi. Hal ini tercermin dari sikap yang positif terhadap pekerjaan, kesetiaan, dan dedikasi dalam tugas dan pelayanannya, serta kesediaan untuk melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab. Semakin tinggi profesional seorang pegawai, maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan.

Pengaruh inovasi terhadap motivasi kerja

Pada perhitungan nilai koefisien jalur diperoleh -0,169. Nilai koefisien jalur diatas menunjukkan hubungan yang tidak searah antara X3 dan M2, karena nilai perhitungan negatif. Hal ini dapat disimpulkan jika X3 meningkat maka M2 akan menurun. Untuk perhitungan nilai t hitung diperoleh -2,428. Nilai t hitung yang didapat lebih besar daripada nilai t tabel, artinya inovasi berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian bahwa inovasi berpengaruh terhadap motivasi kerja sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardiansyah (2020), dimana dalam penelitian ini menyatakan bahwa adanya pengaruh antara inovasi terhadap motivasi kerja. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Wely Yitro Pello (2019) juga menyatakan bahwa adanya hubungan antara inovasi terhadap motivasi kerja.

Motivasi merupakan adanya dorongan internal dan eksternal dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokoknya. Motivasi sebagai suatu dorongan yang timbul pada atau di dalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Oleh karena itu, motivasi dapat berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara wajar. Artinya, jika kebutuhan akibat kekurangan itu muncul, maka individu lebih peka terhadap usaha motivasi untuk meningkatkan perilaku bekerja dengan baik untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Perhitungan nilai t hitung pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 3,719, dimana t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah 1,96. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Sedangkan nilai koefisien jalur adalah 0,245 yang bernilai positif. Ini berarti meningkatnya M1 akan diikuti oleh meningkatnya Y, begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Sari (2019) yang menunjukkan terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Nuryasin, dkk., (2016), yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang nyaman yang tercipta melalui hubungan yang harmonis antar rekan kerja, bawahan dan atasan serta didukung oleh fasilitas yang memadai. Lingkungan kerja seperti ini akan memberikan dampak positif pada karyawan sehingga memengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut sependapat dengan hasil penelitian yang diperoleh. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan belum tercapainya standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.

Selain lingkungan kerja fisik lingkungan kerja non fisik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan terlihat pada tidak tercapainya hubungan yang baik antara karyawan atupun atasan dikarenakan sering tercadinya miss communication dalam pendistribusian produk dan perilaku sosial yang sering curiga dengan sesama karyawan. Jika kondisi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang ada di perusahaan tidak diperbaiki hal ini akan berdampak penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak CV Puspa perlu melakukan evaluasi dan pembenahan dalam segi fasilitas kerja dan menciptakan hubungan yang harmonis antar rekan kerja, bawahan dan atasan sehingga lingkungan kerja menjadi nyaman dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien jalur sesuai dengan perhitungan yang dilakukan diperoleh angka 0,143. Nilai koefisien jalur tersebut bernilai positif, menunjukkan hubungan maka yang searah yakni antara M2 dan Y. Hal ini berarti jika M2 meningkat maka Y akan meningkat. Nilai t hitung diketahui 2,133, dimana nilai tersebut lebih besar dibanding nilai tabel. Sehingga dapat disimpulkan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

Putra (2020) dalam penelitiannya menyimpulkan pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian peneliti. Hasil penelitian peneliti ini juga sesuai dengan Maulana (2015) yang menyimpulkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Suwati (2013) setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal karena kurangnya motivasi yang dimiliki karyawan dari dalam dirinya sendiri, hal ini dikarenakan motivasi bukanlah hal yang dominan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan bentuk dorongan seseorang untuk bekerja untuk dan mencapai tujuan. Seorang pegawai mempunyai motivasi sebagai dorongan untuk melakukan kerja dengan mengarah pencapaian apa yang menjadi kebutuhan manusia. Motivasi bagi seorang pegawai merupakan salah satu hal yang penting karena dari hasil penelitian ini, motivasi dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Maka dari itu semakin baik tingkat motivasi internal dan eksternal dari seorang pegawai akan meningkatkan kinerjanya. Dengan kata lain, semakin baik tingkat motivasi maka dapat meningkatkan kinerja.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Kementerian Agama Kabupaten Brebes beserta pembahasannya, dapat ditarik beberapa simpulan yaitu Integritas berpengaruh positif terhadap kinerja pada pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Brebes, profesionalitas berpengaruh positif terhadap kinerja Kementerian Agama Kabupaten Brebes,

Inovasi berpengaruh negatif terhadap kinerja Kementerian Agama Kabupaten Brebes, Integritas berpengaruh positif terhadap Lingkungan Kerja Kementerian Agama Kabupaten Brebes, Profesionalitas tidak berpengaruh positif terhadap Lingkungan Kerja Kementerian Agama Kabupaten Brebes, Inovasi tidak berpengaruh negatif terhadap Lingkungan Kerja Kementerian Agama Kabupaten Brebes, Integritas berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Kementerian Agama Kabupaten Brebes, Profesionalitas berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Kementerian Agama Kabupaten Brebes, Inovasi berpengaruh negatif terhadap Motivasi Kerja Kementerian Agama Kabupaten Brebes, Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Kementerian Agama Kabupaten Brebes, Motivasi kerja positif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kementerian Agama Kabupaten Brebes.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Agung, Kurniawan. (2005). *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta. Penerbit Pembaharuan.
- Bain, L. J., & Engelhard, M. (1992). *Intruduction ToProbability And Mathematical Statistic*. Duxbury Press,Belmont, California.
- Damar Tedja Sukmana, DT. & Indarto. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Integritas terhadap Kinerja Anggota Polisi Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* Vol. 11 No. 2
- Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Danim, Sudarwan. (2010). *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creative and Innovation Management*, vol. 19(1), 23-36
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2015) *Partial Least Squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris*. 2nd edn. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta
- Harefa, Andrias. (2004). *Membangkitkan Etos Profesionalisme*. Jakarta: Gramedia. Pustaka Utama
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Organisasi dan Motivasi - Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Intan Rachmadhani, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Sumber Daya Manusia).
- Ismail & Syahjaruddin, H. 2018. Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 99–112.
- Latan, H. (2013). *Model Persamaan Struktural Teori dan Implementasi AMOS 21.0*. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Martinis Yamin. (2006). *Profesionalisasi Guru dan Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Gaung Persada Press
- Masitah. (2012). Uji Validitas Konstruk Pada Alat Ukur Integritas Dengan Metode Confirmatory Factor Analysis. *Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia*, 1 (3), 1-36.
- Messman, G., & Mulder, R. H. (2012). Development of a measurement instrument for innovative work behavior as a dynamic and context bound construct. *Human Resource Development International*, 15(1), 43-59.

- Nijenhuis, Koen. (2015). Impact Factors for Innovative Work Behavior in the. Public Sector: The Case of the Dutch Fire Department. Yogyakarta
- Nitisemito, A.S. (2001). Manajemen Personalia. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2012). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta
- Rita. (2010). Pengaruh Strategi Inovasi terhadap Kinerja Operasional Perusahaan Manufaktur. BINUS BUSINESS REVIEW, 1 (2), 474-487
- Rumondor. (2013). Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. JURNAL EMBA, 936 - 1053
- Rusmilawati, Jauhar Arifin, dan Heni Suparti. (2020). Pengaruh Profesionalisme Kerja Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalon. JAPB : Volume 3 Nomor 2
- Sari, Mayang (2019). Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang. <http://eprints.radenfatah.ac.id/>
- Sastikasari (2019). Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pacitan. STIE Widya Wiwaha
- Sidow, Mohamed Abdi Aziz dan Ali, Ali Ya ssin She ikh. (2014). Corporate Innovation and Organizational Performance : The Case of Somalia Telecommunication Industry. International Journal of Business, Economics and Law, Volume 4, Issue 1 (June)
- Sedarmayanti. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Ketujuh, Bandung : Refika Aditama.
- Soetjipto, Budi W. (2008). Budaya Organisasi dan Perubahan. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Sondang P. Siagian. (2009). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Sondang P. Siagian. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2015). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sujianto. (2017). Pengaruh Integritas dan Loyalitas Pegawai terhadap Kebijakan Pimpinan dan Dampaknya terhadap Kinerja di Lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batu. Jurnal Ilmu Manajemen, 3 (1).
- Suliyanto (2018). Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi. Yogyakarta: Andi Offset
- Suparman, Mohamad Zainuri, Mahfayeri, dan Dany Setyawan. (2017). Konsepsi Integritas. Modul Diseminasi Gugus Depan Integritas. Pemerintah Provinsi Riau
- Widodo, Suparno Eko. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar
- Yamin, Martinis, H. (2006). Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia. Jakarta: Gang Persada Press.
- Yudhistira Victoria. (2008). Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Arah Visi dan Misi. Jakarta.
- Yuni, K.C. (2019). Kinerja Karyawan Ditinjau dari gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Integritas, Motivasi dan Disiplin Kerja pada PD. BKK Karanganyar