

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA OPD DINASKABUPATEN SIJUNJUNG

DilaNovella

Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang
dilanovella1607@gmail.com

Abstract

This study uses an associative quantitative method to examine the effect of transformational leadership and integrity variables on employee performance within the Regional Apparatus Organization (OPD), namely the Social Service for Women's Empowerment and Child Protection and the Manpower and Transmigration Office of Sijunjung Regency. The population is 90 people, while the sample is 74 respondents, determined by the Slovin formula. This study used a proportional random sampling technique, while the questionnaires were distributed using a Likert scale questionnaire. After being analyzed with Multiple Linear Regression Analysis, the results of the research showed that there was a partial effect between transformational leadership variables (X1) on employee performance (Y) with an Adjusted R Square value of 26.4%, while the influence of Integrity (X2) on employee performance (Y) value Adjusted R Square by 9.7%. The simultaneous test has the effect of transformational leadership variables (X1) and integrity (X2) on employee performance (Y) with an Adjusted R Square value of 31.7%. At the same time, the remaining 68.3% came from other factors and variables that were not included in this study.

Keyword: *Transformational Leadership, Integrity, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini memakai metode kuantitatif bersifat asosiatif yang tujuannya adalah untuk menguji pengaruh variabel kepemimpinan transformasional dan variabel integritas terhadap variabel kinerja pegawai dilingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yaitu pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sijunjung. Populasi berjumlah 90 orang sedangkan sampelnya berjumlah 74 responden yang ditentukan dengan rumus Slovin. Penelitian ini menggunakan Teknik proporsional random sampling, sedangkan kuesioner yang disebar menggunakan angket skala likert. setelah dianalisis dengan Analisis Regresi Linier Berganda diperoleh hasil penelitian pengaruh secara parsial antar variabel kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai Adjusted R Square sebesar 26,4%, sedangkan pengaruh Integritas (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) nilai Adjusted R Square sebesar 9,7%. Adapun uji secara simultan terdapat pengaruh variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan integritas (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai Adjusted R Square sebesar 31,7%. Sedangkan sisanya yakni 68,3% berasal dari faktor dan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

KataKunci: *Kepemimpinan Transformasional, Integritas, Kinerja Pegawai*

Pendahuluan

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sijunjung Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah (Perda, 2016), dimana Organisasi Perangkat Daerah menjadi pusat penyelenggaraan Otonomi Daerah yang sebenarnya berperan sebagai wadah pelaksanaan fungsi-fungsi pemerintahan, namun diharapkan mampu berperan sebagai wadah interaksi bagi masyarakat dalam menyampaikan aspirasi/kebutuhannya kepada pemerintah daerah. Kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat kepada OPD Dinas sebagai penyelenggaraan pemerintahan di daerah hendaknya diseimbangkan dengan kinerja yang baik yang tentunya harus ditunjukkan oleh setiap OPD Dinas tersebut.

Demikian halnya yang harus menjadi gambaran pada dua diantara OPD Dinas yang ada di kabupaten sijunjung yaitu Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak, yang menurut Perda Kabupaten Sijunjung Nomor 12 Tahun 2016, mempunyai kewenangan dan urusan sosial serta urusan pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak dan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, memiliki kewenangan dalam urusan Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dengan tugas, fungsi dan tanggung jawab yang berbeda kedua OPD Dinas tersebut harus bisa menjaga kepercayaan masyarakat dengan melaksanakan pekerjaan berdasarkan karakteristik Daerah dan kebutuhan masyarakatnya.

Dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat, sumber daya manusia dari Organisasi Perangkat Daerah harus dipergunakan sebaik mungkin. Sumber Daya Manusia yang dimaksud yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN), sebagai mana menurut UU Nomor 5 Pasal 6 Tahun 2014 tentang ASN, menyebutkan bahwa ada dua jenis pegawai ASN, yaitu PNS dan PPPK. Walaupun di lingkungan OPD Dinas Kabupaten Sijunjung masih terdapat pegawai yang berstatus Tenaga Harian Lepas (THL).

Lebih lanjut, Undang-Undang yang mengatur Tentang ASN Nomor 5 Tahun 2014, juga sudah menyatakan bahwa pada diri setiap ASN perlu dibangun Integritas, Profesionalitas, Netral dalam artian bebas dari pengaruh politik, menghindari melakukan Tindakan KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme) serta berhasil dan berdaya guna dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat sekaligus menjadi pemersatu Bangsa Indonesia yang tetap berpedoman pada Pancasila dan UUD 1945. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan kontribusi besar dalam pencapaian kinerja Aparatur Sipil Negara agar tidak hanya efisien tetapi juga efektif sekaligus dapat memutuskan mata rantai penyalahgunaan wewenang, dan perbuatan curang di dalam penyelenggaraan pelayanan publik oleh para pimpinan maupun pegawai di lingkungan Dinas tersebut.

Melalui observasi awal yang dilakukan pada tanggal 21 September tahun 2020 di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Sijunjung, penulis mendapat bahwa pemimpin belum sepenuhnya bisa mengelola Organisasi Perangkat Daerah terutama dinas dengan baik sehingga pegawai seringkali menghiraukan peraturan yang ada di lingkungan organisasi tersebut.

Dari fenomena yang terlihat, didapati oknum pegawai yang melanggar aturan jam dinas, ketika atas nama pimpinan mereka tidak beradanya dalam artian mereka tidak dalam

gawasan pemimpin, pegawai menggunakan jam tersebut untuk kepentingan pribadi. Hal tersebut membuktikan bahwa pegawai kurang termotivasi untuk lebih mengutamakan pekerjaannya.

Sementara itu, hal serupa juga terjadi di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sijunjung menunjukkan bahwa terdapat pegawai yang kurang peduli pada pekerjaannya, kebebasan dalam beraktivitas di kantor menjadi hal yang biasa, yang mana hal tersebut sering dilakukan oleh Pegawai yang berstatus Tenaga Harian Lepas (THL). Pegawai THL dengan usia yang muda mereka lebih cenderung peduli pada Sosial Media, serta lebih bebas memanfaatkan fasilitas kantor untuk keperluan selain pekerjaan. Tidak hanya itu, kurangnya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai THL membuat beberapa pekerjaan tidak sesuai dengan keinginan pimpinan. Hal tersebut bisa terjadi karena penempatan pegawai THL dengan latar belakang pendidikannya tidak disesuaikan, dan juga kurang dari segi pengangkatan sTenaga Harian Lepas menjadi ASN serta tidak ada pelatihan ataupun pembekalan khusus bagi para pegawai yang berstatus sebagai THL.

Tidak menutup kemungkinan bahwa Pegawai Negeri Sipil tidak seperti demikian, pada kenyataannya ada beberapa oknum PNS yang sudah lama bekerja di Lingkungan Dinas namun tidak banyak menghasilkan sesuatu untuk Instansi, jabatan bahkan untuk masyarakat, karena kebanyakan dari mereka bekerja bukan karena ingin mengabdikan kepada daerahnya melainkan mengharap gaji/tunjangan dan berbagai fasilitas saja. Sehingga kinerja mereka belum sepenuhnya tercapai.

Seperti organisasi lainnya, pegawai tentu bertanggung jawabkan segala tindakannya kepada atasan/pemimpin mereka. Namun setiap pemimpin akan menunjukkan perilaku kepemimpinan yang berbeda. Salah satu perilaku tersebut yaitu *laissez-faire* (kepemimpinan kendali bebas). Perilaku pemimpin dengan tipe ini akan memberikan suatu tugas atau tanggung jawab organisasi kepada kelompok tertentu tanpa adanya pengawasan dari pemimpin tersebut, sehingga untuk menyelesaikan tugas kelompok tersebut akan menggunakan usaha/cara mereka sendiri dalam mencapai tujuannya (Srilulu, 2015). Perilaku kepemimpinan inilah yang ditunjukkan oleh OPD Dinas tersebut. Dalam beraktivitas pegawai seperti diberi keleluasaan seperti kurangnya pengawasan di saat jam kerja dan dampaknya banyak diantaranya penggunaan jam kerja yang terbuang sia-sia oleh pegawai, kebebasan pegawai dalam memanfaatkan fasilitas kantor untuk kepentingan selain pekerjaan, kebebasan pemimpin dalam memilih kegiatan Dinas Luar dan bebas mengutus pegawai berdasarkan hubungan kedekatan, sehingga pemimpin tidak tahu akan kebutuhan pegawai dalam pengembangan karirnya.

Dapat dipahami hal tersebut bertolak belakang dengan figur pemimpin pada organisasi formal seperti Instansi/Dinas, dimana pemimpin organisasi formal seperti Organisasi Perangkat Daerah sudah semestinya mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin, tidak hanya memberi perintah kepada bawahan saja tetapi pemimpin harus bisa mengontrol dan mengawasi setiap aktivitas pegawai di lingkungan instansi/dinas tersebut.

Dengan adanya permasalahan kepemimpinan di atas, Merujuk pada teori dasar kepemimpinan yaitu aliran Teori Ekologis, dalam penelitian ini melihat bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin bukan hanya karena ia ditakdirkan tuhan menjadi seorang pemimpin ataupun karena bakat yang ada pada dirinya, tetapi seseorang bisa menjadi pemimpin karena bakat yang dimilikinya dikembangkan lagi melalui pengetahuan yang diperolehnya dari

pendidikan. Hal tersebut sesuai dengan penjelasan Siagian dalam (Srilulu, 2015), yang mengatakan bahwa setiap individu dapat menjadi seorang pemimpin yang berhasil jika bakatnya terus dikembangkan melalui didikan baik pengetahuan dan keahlian, begitupun pengalamannya.

Sehingga dalam penelitian ini, Kepemimpinan Transformasional dipilih sebagai model kepemimpinan yang cocok di praktikkan oleh setiap pemimpin dalam mengelola organisasinya terutama organisasi formal seperti OPD Dinas, karena melalui indikator-indikator yang terdapat pada gaya Kepemimpinan Transformasional seorang pemimpin bisa mencotok karakteristik tersebut dalam mengembangkan bakat kepeimpinannya sehingga menjadi pemimpin yang berhasil membawa pegawainya pada tujuan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai bukan hanya gaya Kepemimpinan melainkan juga termasuk Integritas (Kasmir, 2016). Berdasarkan hasil pengamatan, pegawai belum sepenuhnya mampu berperilaku sesuai etikamoral yang berlaku, perilaku tersebut dapat dilihat dari tindakan pegawai yang mencoba manipulasi absen yang dikenal dengan budaya *titip absen*, kurang bertanggung jawab, kurang berkomitmen dan konsisten sehingga tidak dapat menjadi kepercayaan. Sehingga dibutuhkan integritas, karena menurut (Wahyuni, 2020) integritas memiliki hubungan dengan kinerja semakin tinggi integritas yang dimiliki pegawai, maka optimal pula kinerja yang dicapai pegawai.

Dari masalah yang ditemukan maka peneliti telah melakukan penelitian mengenai "*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Pada OPD Dinas Kabupaten Sijunjung*".

Hal

tersebut dilakukan selain untuk menguji pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai pada OPD Dinas Kabupaten Sijunjung, tujuan tersebut tentunya juga untuk mencari model atau gaya kepemimpinan yang tepat diterapkan oleh pimpinan dilingkungan OPD Dinas Kabupaten Sijunjung, tujuan tersebut tentunya juga untuk mencari model atau gaya kepemimpinan yang tepat diterapkan oleh pimpinan dilingkungan OPD Dinas dan juga mencari model pembinaan Integritas yang tepat dikalangan pegawai dilingkungan OPD Dinas di mana kedua hal tersebut bertujuan untuk memperbaiki kinerja OPD Dinas terutama Instansi Dinas PPr & PA serta DISNAKERTRANS.

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada OPD Dinas Kabupaten Sijunjung? 2) Apakah integritas berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada OPD Dinas Kabupaten Sijunjung? 3) Apakah secara simultan terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan integritas terhadap kinerja pegawai pada OPD Dinas Kabupaten Sijunjung?

Metode Penelitian

Penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Jumlah populasinya yaitu 90 orang yang meliputi dari pimpinan dan pegawai Dinas PPr & PA serta DISNAKERTRANS Kabupaten Sijunjung, sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 74 orang yang dihitung dengan rumus *Slovin* dan Teknik *Proporsional Random Sampling* merupakan Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan. Kuesioner yang peneliti pakai sebagai alat untuk pengumpulan data yakni angket skala likert. Data yang

diperoleh diolah dan dianalisis dengan analisis Regresi Linier Berganda melalui penggunaan program olah data SPSS versi 16.

Hasil Dan Pembahasan Penelitian

1. Hasil Pengolahan Data

Setelah penulis melakukan olah data dengan SPSS, maka hasil yang diperoleh sebagai bentuk jawaban dari rumusan masalah peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) secara parsial terhadap Kinerja pegawai (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.523 ^a	.274	.264	2.509
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_(Y)				

Tabel 2. Pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) secara parsial terhadap Kinerja pegawai (Y)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.858	1	170.858	27.140	.000 ^a
	Residual	453.264	72	6.295		
	Total	624.122	73			
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional (X1)						
b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_(Y)						

Menurut tabel 1 diatas dijelaskan nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0.264. Hal tersebut menandakan terdapat pengaruh secara parsial antara Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 26.4%, sedangkan sisanya sebesar 73.6% dipengaruhi variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Selanjutnya jika dilihat pada tabel 2 diperoleh nilai sig uji f tabel

anova 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Ini mengandung arti bahwa model regresi ini dinyatakan signifikan, artinya adalah ada pengaruh yang berarti antara variabel kepemimpinan transformasional (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi olah data.

Tabel 3. Pengaruh Integritas (X2) secara parsial terhadap Kinerja pegawai (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.331 ^a	.110	.097	2.778
a. Predictors: (Constant), Integritas_X2				
b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_(Y)				

Tabel 4. Pengaruh Integritas (X2) secara parsial terhadap Kinerja pegawai (Y)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68.556	1	68.556	8.885	.004 ^a
	Residual	555.566	72	7.716		
	Total	624.122	73			
a. Predictors: (Constant), Integritas (X2)						

Hasil dari tabel 3 di atas menerangkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0.097. Hal tersebut menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Integritas (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) hanya sebesar 9.7% saja sedangkan sisanya 90.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selanjutnya jika dilihat pada tabel 4 diperoleh nilai sig uji f tabel anova 0.004 yang lebih kecil dari 0.05. Ini mengandung arti bahwa model regresi ini dinyatakan signifikan, artinya adalah ada pengaruh yang berarti antara variabel Integritas (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi olah data.

Tabel 5. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Integritas (X2) secara simultan terhadap Kinerja pegawai (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 ^a	.336	.317	2.417

a. Predictors: (Constant), Integritas (X2), Kepemimpinan Transformasional (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_(Y)

Tabel 6. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Integritas (X2) secara simultan terhadap Kinerja pegawai (Y)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	209.444	2	104.722	17.930	.000 ^a
	Residual	414.678	71	5.841		
	Total	624.122	73			
a. Predictors: (Constant), Integritas (X2), Kepemimpinan Transformasional (X1)						
b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_(Y)						

Menurut tabel 5 diatas dijelaskan bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0.317. Hal tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh secara simultan antar variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dan variabel Integritas (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 31.7% sedangkan sisanya 68.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selanjutnya jika dilihat pada tabel 6 diperoleh nilai sig uji f tabel anova 0.000 yaitu lebih kecil dari 0.05. Ini mengandung arti bahwa model regresi ini dinyatakan signifikan, artinya adalah ada pengaruh yang berarti antara variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan variabel Integritas (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi olah data.

2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis data pada penelitian ini dapat dipahami bahwa terbukti ada pengaruh secara parsial antar variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.264 yang diperoleh dari hasil uji regresi nilai Adjusted R Square.

Sedangkan berdasarkan uji f pada tabel anova diperoleh nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga H_0 ditolak. Hal demikian membuktikan bahwa adanya pengaruh positif antara variabel kepemimpinan transformasional (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), artinya semakin tinggi penerapan kepemimpinan transformasional oleh pimpinan di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak dan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sijunjung maka semakin tinggi pula kinerja para pegawai dan sebaliknya jika penerapan kepemimpinan transformasional rendah maka rendah pula kinerja pegawai di dua OPD dinas tersebut.

Adanya hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Pegawai dalam penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan Mondiani (2012), dalam

penelitiannya menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional dapat meningkatkan kinerja Karyawan (PT. PLN Semarang) melalui indikator pertimbangan yang diindividualkan yaitu memperlakukan pegawai secara individual seperti memberikan perhatian berupa nasehat atau saran kepada pegawai, melatih dan memahami akan kebutuhan pegawai untuk pengembangan karirnya dengan begitu pemimpin dapat meningkatkan kinerja pegawai. Indikator pertimbangan yang diindividualkan sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja pegawai karena pemimpin akan senantiasa mengetahui hal apa yang dibutuhkan pegawai bagi pengembangan karirnya. Pengembangan karir ini tentu sangat berguna bagi pegawai dalam memperbaiki kinerja maupun prestasi kerjanya supaya kedepannya lebih profesional di bidangnya masing-masing. Seperti yang dijelaskan oleh Handoko dalam (Muhlis et al., 2016) bahwa pengembangan karir pegawai merupakan usaha yang dilakukan untuk memperbaiki kompetensi pegawai baik pengetahuan maupun keterampilan sekaligus sifat-sifat yang mendasari kepribadian pegawai dalam rangka mempersiapkan pegawai pada tanggung jawab yang diembannya yang lebih besar dikemudian hari sehingga dipercaya dimata masyarakat.

Hasil penelitian ini juga membuktikan teori dari Putu, dkk (2016) menjelaskan bahwa melalui gaya Kepemimpinan Transformasional dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja, karena pemimpin akan berusaha menyadari bawahan atau pegawai yang mengenai permasalahan yang berhubungan dengan etika dan menggerakkan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi untuk perubahan ke arah yang lebih baik bagi organisasi atau instansi tersebut.

Begitupun dalam penelitian ini Kepemimpinan Transformasional akan meningkatkan Kinerja Pegawai dengan indikator seperti pemimpin dengan gaya transformasional akan memberikan perhatian dan nasehat kepada pegawai, memperlakukan tiap pegawai secara individual, karena dalam hal ini pemimpin transformasional mampu memahami bahkan peka terhadap permasalahan, perbedaan potensi, dan kebutuhan tiap-tiap pegawai yang ada dalam pengembangan karir. Pernyataan tersebut juga sejalan dengan teori Pondugge (2018) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai akan semakin meningkat ketika pemimpin berperilaku senantiasa memberikan motivasi kepada pegawai, mampu mendengarkan ataupun memberikan saran-saran kepada pegawai, serta dapat menunjukkan perhatian dalam menanggapi kebutuhan pegawai terutama kebutuhan pengembangan karir pegawai. Dengan hasil penelitian dan didukung oleh teori-teori di atas maka kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinsos PPr & PA serta DISNAKERTRANS.

3. Pengaruh Integritas terhadap kinerja pegawai

Dari hasil analisis data pada penelitian ini bisa dipahami bahwa terdapat pengaruh secara parsial antar variabel Integritas (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.097 yang diperoleh dari hasil uji regresi nilai Adjusted R Square. Sedangkan berdasarkan uji f pada tabel anova diperoleh nilai signifikan 0.004 kecil dari 0.05 sehingga H₀ diterima dan H₀ ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Integritas (X₂) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y), artinya semakin ditingkatkannya penerapan Integritas oleh seluruh pegawai di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak dan Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Sijunjung maka semakin meningkat

pula kinerja para pegawai, begitu pula sebaliknya yakni semakin rendah penerapan Integritas oleh pegawai maka rendah pula kinerja yang dihasilkan oleh dua OPD Dinas tersebut.

Adanya hubungan Integritas dengan kinerja membuktikan teori dari Wetik (2018), menjelaskan bahwa penerapan Integritas pada setiap individu pegawai dapat ditunjukkan melalui karakter yang mencerminkan suatu yang konsisten yaitu seperti satu yakatadengan perbuatan, mengkomunikasikan suatu maksud atau ide secara terbuka dan jujur walaupun dalam keadaan yang sulit dan tidak menguntungkan. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan Indikator yang pernah digunakan oleh Zahra dalam (Aribowo et al., 2020), beberapa Indikator

yang mencerminkan sikap atau perilaku seseorang pegawai yang berintegritas sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dalam organisasi, Indikator tersebut antara lain menjunjung tinggi nilai kejujuran dimana ketika apa yang disampaikan melalui ucapannya dapat dipercaya, sehingga indikator kedua integritas adalah amanah atau dapat dipercaya, Berkomitmen dalam organisasi, konsisten antara ucapan dan perbuatan, berani dalam mengambil setiap tindakan yang disertai

oleh berbagai resiko, serta mampu mempertanggungjawabkan pekerjaan kepada atasan, rekan, dan masyarakat. Kelima unsur tersebut dibutuhkan pegawai sebagai bentuk kualitas yang mendasari kepercayaan publik bahwa organisasi beserta sumber daya manusia yang ada didalamnya dipercaya mampu menyelenggarakan pelayanan publik sesuai dengan harapan masyarakat. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Mulyadi dalam (Dewi & Sumadi, 2020) bahwa integritas akan mendasari kepercayaan publik dan juga menjadi patokan (benchmark) dalam menguji setiap keputusan yang diambil.

Kelima Indikator tersebut juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sujiyanto (2017) bahwa hasil penelitiannya menyatakan ciri-ciri pegawai yang berintegritas adalah pegawai dalam bekerja pegawai selalu berkata dengan jujur, tindakannya selalu konsisten, dan selalu memegang teguh kode etik dan menjadi pribadi yang bermoral.

Disamping itu penelitian ini juga selaras dengan yang telah diteliti oleh peneliti terdahulu yang dilakukan Rahmadani (2020) membahas mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Di Kejaksaan Negeri Padang. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya seperti Jayanti dan Syamsir (2019), dan Muhajir, dkk (2015) yang membahas mengenai pengaruh pengalaman audit, kepuasan kerja, dan Integritas terhadap kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah Pada Inspektorat Aceh. Dapat dimengerti bahwa dari hasil penelitian membuktikan bahwa variabel integritas mampu mempengaruhi variabel kinerja pegawai.

Begitu juga hasil penelitian Rahmadani (2020), Wahyuni dan Syamsir (2020), dan penelitian Yolanda and Syamsir (2020) yang menunjukkan adanya pengaruh integritas terhadap kinerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian lain yang menunjukkan adanya pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai publik. Rosmi dan Syamsir (2020), Tasi dan Syamsir (2020), Febrina dan Syamsir (2020), Ferial dan Syamsir (2021), dan Putra dan Syamsir (2021), misalnya, dalam beberapa penelitian mereka pada beberapa instansi pemerintahan, juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif dari integritas terhadap kinerja atau kualitas pelayanan pegawai.

4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis data pada penelitian ini dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh secara simultan antarvariabel kepemimpinan transformasional (X1) dan variabel Integritas (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.317 yang diperoleh dari hasil uji regresi nilai Adjusted R Square. Sedangkan berdasarkan uji f pada tabel anova diperoleh nilai signifikan 0.000 kecil dari 0.05 sehingga H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan variabel Integritas (X2) sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y), artinya semakin tinggi penerapan kepemimpinan transformasional oleh pimpinan dan semakin tinggi juga

penerapan integritas oleh pegawai maka semakin meningkatkan pula kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak dan Dinas Ketenagakerjaan & Transmigrasi Kabupaten Sijunjung, namun sebaliknya jika penerapan kepemimpinan transformasional rendah dan penerapan integritas juga rendah maka kinerja pegawai di dua OPD tersebut juga akan rendah.

Adanya hubungan Kepemimpinan Transformasional, Dan Integritas terhadap kinerja pegawai didukung oleh penelitian terdahulu dari Purwati dan Wijaya (2019) dalam penelitian tersebut membahas

mengenai Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Golden Riau Jayapekanbaru, hasil penelitian tersebut menunjukkan secara simultan Kepemimpinan Transformasional, Integritas, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian tersebut diketahui bahwa pegawai akan mengalami suatu penurunan pada kinerjanya, dimana faktor penyebab penurunan kinerja pegawai disebabkan oleh faktor kepemimpinan yaitu masih rendahnya penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh setiap pimpinan.

Dalam penelitian tersebut juga mengemukakan bahwa Pemimpin Transformasional adalah pemimpin yang memiliki kharisma dan pemimpin yang bisa membawa organisasi beserta pegawainya menuju perubahan demi tercapainya sasaran dan tujuan organisasi. Selain melalui kharismanya, pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan dalam menyamakan visi-misi agar memiliki tujuan atau arah yang sama, kemudian pemimpin yang dapat menjadi inspirasi bagi pegawainya, serta mengetahui kebutuhan pegawai mengenai pengembangan karir yang mereka butuhkan.

Selain karena faktor kepemimpinan, menurunnya kinerja pegawai disebabkan oleh Integritas yang kurang baik pada diri pegawai, perilaku integritas yang dapat ditunjukkan pegawai adalah seperti berkata jujur dan tidak berbohong, berani mengambil suatu tindakan maupun berani mengambil resiko pekerjaan, berdaya juang, bisa menjalin hubungan pekerjaan yang baik dengan atasan dan rekan kerja, pandai mengatur diri sendiri, dan tahu apa yang harus dikerjakan sesuai dengan perencanaan atau tujuan.

Sedangkan dalam penelitian ini seseorang yang bisa meningkatkan kinerjanya yaitu

pegawai yang memiliki Integritas yang tinggi, tindakan atau perilaku seorang pegawai yang berintegritas yaitu seperti berkata jujur, dapat dipercaya semua pihak, memiliki komitmen yang tinggi dan konsisten terhadap apa yang ia katakan dan bertindak serta mampu mempertanggungjawabkan atas pekerjaan yang telah ia lakukan kepada atasan, rekan kerja dan terutama kepada masyarakat yang dilayani. Hal tersebut sejalan dengan Penelitian yang dilakukan Wuryanti (2015) bahwa Untuk meningkatkan kinerja maka pegawai harus memiliki integritas pada dirinya masing-masing, sikap integritas ini dapat dicerminkan melalui kejujuran, konsistensi, dan selalu menjunjung tinggi nilai-nilai etika dan tanggungjawab.

Kesimpulan

Mengacu pada hasil dari analisis data maupun pembahasan yang sudah dipaparkan diatas, maka penulis menyimpulkan beberapa simpulan, yakni:

1. Terdapat pengaruh secara parsial antara kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 26.4% (hasil uji regresi nilai Adjusted R Square)
2. Terdapat pengaruh secara parsial antara variable integritas (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 9.7% (hasil uji regresi nilai Adjusted R Square)
3. Terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan transformational (X1) dan integritas (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 31.7% (dari uji regresi nilai Adjusted R Square), yang dilakukan pada dua OPD dinas yaitu Dinsos PPr&PAsertaDISNAKERTRANS Kabupaten Sijunjung

Daftar Pustaka

- Adinata, ujang wawan sam. (2015). Pengaruh Kepemimpinan..Transformasional Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT TAMZIS Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9(2).
- Adiwantari, S. A., Bagia, I. W., & Suci, N. M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2).
- Aribowo, Lubis, A., & Sabrina, H. (2020). Pengaruh Loyalitas dan Integritas terhadap Kebijakan Pimpinan di PT. Quantum Training Centre Medan. *Jurnal Mahasiswa*, 1(1), 2–18.
- Aski, M. (2020).). Pengaruh Etos Kerja dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah Kota Padang. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(1).
- Baskoro, C. A. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, 3(2).
- Dewi, P. S. U., & Sumadi, K. (2020). Pengaruh Budaya Etis Organisasi Dan Integritas Terhadap Kualitas Audit Dengan Sensitivitas Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi Pada Kantor Akuntan Publik Di Denpasar. *Jurnal Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 1(2).
- Dwiyanto, A., Partini, Ratminto, & Wicaksono, B. (2006). *Reformasi Birokrasi publik di Indonesia*. Gadjah Mada University Press.
- Febrina, D., & Syamsir. (2020). The Influence of Integrity and Commitment Organizational on Employee Performance. . . *International Journal of Research and Analytical Reviews*



- (IJRAR), 7(1).
- Ferial, R. M., & Syamsir. (2021). The Influence of Integrity on Employee Performance. *Asian Journal of Behavioural Sciences*, 3(1). <http://myjms.mohe.gov.my/index.php/ajbs/article/view/12911>
- Hayat. (2017). *Manajemen Pelayanan Publik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Jayanti, N. P., & Syamsir. (2019). The Influence of Integrity on Employee Performance in Koto Tangah Subdistrict Padang. *Atlantis Press Advances in Economics, Business and Management Research*, 125. <https://www.atlantis-press.com/proceedings/icpapg-19/125935605>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Mondiani, T. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1).
- Muhajir, Arfan, M., & Basri, H. (2015). Pengaruh Pengalaman Audit, Kepuasan Kerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (Studi pada Inspektorat Aceh). *Jurnal Magister Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 4(1).
- Muhlis, Palampanga, A. M., & Mahardiana, L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Suzuki Finance Indonesia Palu. *E Jurnal Katalogis*, 4(10).
- Nadya meidisyah yolanda, & Syamsir. (2020). The Effect of Integrity on the Performance of Civil Servants in the Regional Apparatus Organization (OPD) of the Padang City Service The Effect of Integrity on the Performance of Civil Servants in the Regional Apparatus Organization (OPD) of the Padang Cit. *Perspective Journal: Journal of Sociology and Education Studies*, 3(1).
- Pasolong, H. (2010). *Kepemimpinan Birokrasi*. Alfabeta.
- Perda. (2016). *Peraturan Daerah Kabupaten Sijunjung Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah*.
- Pondugge, A. W. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Bone Bolango. *Journal Of Public Administration Studies*, 1(1).
- Purwati, astri ayu, & Wijaya, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Golden Riau Jaya Pekanbaru. *Jurnal Sains, Teknologi Dan Industri*, 16(2).
- Putra, E., Sarni, A., & Syamsir. (2021). The Effect of Competence, Integrity, and Emotional Intelligence on Work Performance. *Asian Journal of Law and Governance*, 3(1). <http://myjms.mohe.gov.my/index.php/ajlg/article/view/12915>
- Putu, A., Garini, P., Bagia, W., & Cipta, W. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). *Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4(1), 1–10.
- Rahmadani, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(2). <https://doi.org/10.24036/jess.v4i2>

- Rosmi, & Syamsir. (2020). The Influence of Integrity and Work Experience on Employee Performance. *International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR)*, 7(1).
- Srilulu. (2015). Analisis gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*, 3(8).
- Sujiyanto. (2017). Pengaruh Integritas Dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kebijakan Pimpinan Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Di Lingkungan Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Batu. *JIMMU*, 2(2).
- Syamsir, & Embi, M. A. (2020). Integrity Development Through PSM For Corruption Prevention Among Public Servant. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(8).
- Tasi, R., & Syamsir. (2020). The Influence of Integrity and Loyalty on Employee Performance. *International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR)*, 7(1).
- Wahyuni, rahma sri, & syamsir. (2020). The Influence of Integrity and Human Resource Management towards Employee Performance. *International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR)*, 7(1).
- Wahyuni, S. (2020). Pengaruh Penerapan E-Kinerja dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(2). <https://doi.org/10.24036/jess.v4i2>
- Wetik, S. W., Dammar, B., & Tamsah, H. (2018). Analisis Pengaruh Komitmen Dan Integritas Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado. *Journal Of Management*, 1(3).
- Wuryanti, Y. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku dan Kepercayaan Terhadap Pimpinan Dalam Peningkatan Kinerja SDM. *Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM)*, 2(1).