

**PENGARUH MOTIVASI, INTEGRITAS DAN ETIKA KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT  
KLUNGKUNG**



**UNMAS DENPASAR**

**Oleh:**

**NAMA : KETUT AYUNDA NOVIYANTI  
NIM : 2002612010165  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITASMahasaraswati DENPASAR  
DENPASAR**

**2024**

**PENGARUH MOTIVASI, INTEGRITAS DAN ETIKA KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT  
KLUNGKUNG**

**Skripsi ini di tulis untuk memenuhi sebagai persyaratan  
guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar**



**Oleh:**

**NAMA : KETUT AYUNDA NOVIYANTI**

**NIM : 2002612010165**

**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR  
DENPASAR**

**2024**

**PENGARUH MOTIVASI, INTEGRITAS DAN ETIKA KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT  
KLUNGKUNG**

**Oleh:**

**NAMA : KETUT AYUNDA NOVIYANTI  
NIM : 2002612010165  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

Denpasar, 15 Februari 2024

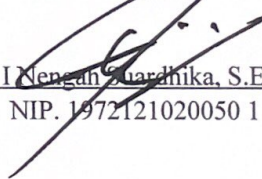
Mengetahui / Menyetujui

Pembimbing I



Dr. Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja, SE.,M.M.  
NPK. 82 8515 429

Pembimbing II



Dr. I Nengun Guardhika, S.E.,M.M.  
NIP. 1972121020050 1 003

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR  
DENPASAR  
2024**



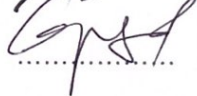
**PENGARUH MOTIVASI, INTEGRITAS DAN ETIKA KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT  
KLUNGKUNG**

**Oleh:**

**NAMA : KETUT AYUNDA NOVIYANTI**  
**NIM : 2002612010165**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**


Telah dipertahankan di depan tim penguji dan di nyatakan lulus pada ujian skripsi  
Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar  
Pada tanggal : 15 Februari 2024

Tim Penguji :

1. Ketua Penguji  
Dr. Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja, S.E.,M.M. : 
2. Sekretaris Penguji  
Dr. I Nengah Suardhika, S.E.,M.M. : 
3. Anggota penguji  
Dr. Agus Wahyudi Salasa Gama, S.E.,M.M. : 

Mengetahui :

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
  
Dr. Putu Kepramareni, SE.,MM  
NIP. 19720616200501 2 002

Ketua  
Program Studi Manajemen,  
  
Dr. Ni Made Dwi Puspitawati, SE.,MM  
NPK. 82 8815 418

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ketut Ayunda Noviyanti

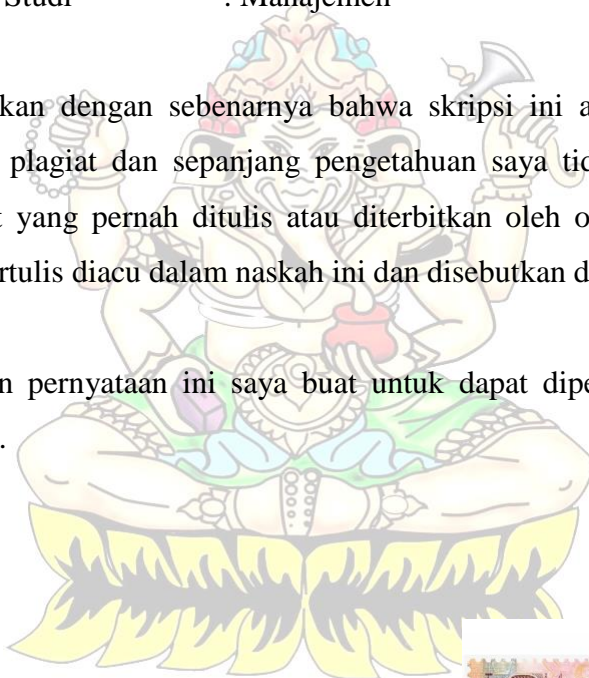
Nim 2002612010165

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi ini adalah bukan dari hasil kegiatan plagiat dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana perlunya.

Denpasar, 15 Februari 2024



Ketut Ayunda Noviyanti  
NIM.2002612010165



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa, karena berkat rahmat-Nya, penulisan dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Integritas Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Klungkung”**.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan berhasil tanpa bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak yang telah meluangkan waktunya dalam penyusunan skripsi ini. Dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan terimakasih kepada :

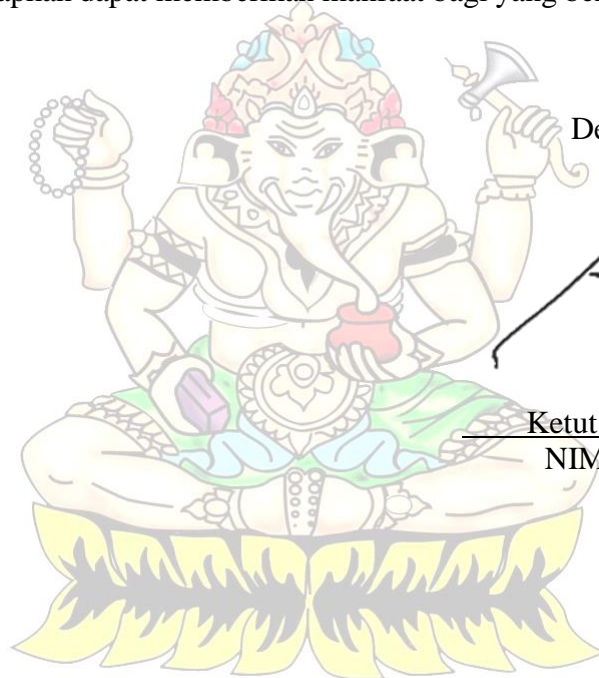
1. Ibu Dr. Putu Kepramareni, SE.,MM., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.
2. Ibu Dr. Ni Made Dwi Puspitawati , SE.,MM., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.
3. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar yang telah mendidik dan memberikan bekal ilmu pengetahuan serta bimbingan kepada penulis selama ini, sehingga mampu menyelesaikan studi pada Universitas Mahasaraswati Denpasar.
4. Ibu Dr. Ni Putu Cempaka Dharmadewi atmaja , SE., M.M Selaku Pembimbing I atas waktu, bimbingan, masukan serta motivasi sehingga penulisan dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Dr. I Nengah Suardhika, S.E.,M.M Selaku Pembimbing II atas bimbingan dan masukan dalam penyusunan skripsi.
6. Seluruh pegawai dan staf yang berada di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar yang telah banyak membantu penulis dalam urusan administrasi selama awal kuliah sampai selesai skripsi ini.
7. Bapak Selaku Pimpinan Kantor Camat Klungkung yang sudah memberikan data dan informasi yang diperlukan penulisan dalam

penelitian.

8. Keluarga tercinta atas dukungannya dan doanya yang tulus dan tiada hentinya untuk memotivasi penulisan dalam studi.
9. Teman-teman atas doa, dukungan, canda tawa, dan motivasi selama perkuliahan hingga selesainya skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta pengalaman penulis. Namun demikian skripsi ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi yang berkepentingan.

Denpasar, 15 Februari 2024



Ketut Ayunda Noviyanti  
NIM.2002612010165

UNMAS DENPASAR

# **PENGARUH MOTIVASI, INTEGRITAS DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KLUNGKUNG**

## **Abstrak**

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai Kantor Camat Klungkung yang berjumlah 34 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 orang yang ditentukan menggunakan teknik sampel jenuh. Data dalam penelitian ini didapat melalui hasil penyebaran kuesioner yang nantinya dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung. Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung. Melihat hasil penelitian, maka disarankan kepada pegawai Kantor Camat Klungkung untuk meningkatkan lagi rasa tanggung jawab yang dimilikinya dalam menyelesaikan berbagai tugas yang ada di perusahaan. Usahakan semua pekerjaan diselesaikan dengan baik sehingga kemungkinan terjadinya kesalahan semakin minim.

***Kata Kunci: Motivasi, Integritas, Etika Kerja, Kinerja Pegawai***



UNMAS DENPASAR



## DAFTAR ISI

|  |             |
|--|-------------|
| <b>COVER</b> .....   | <b>1</b>    |
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....                                   | <b>1</b>    |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING</b> .....                   | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN PENGUJIAN SKRIPSI</b> .....                       | <b>i</b>    |
| <b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....                   | <b>iv</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                                  | <b>v</b>    |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                                      | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                                    | <b>xi</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                                   | <b>xii</b>  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....                                 | <b>xiii</b> |
| <b>BAB I</b>   |             |
| <b>PENDAHULUAN</b> .....                                     | <b>1</b>    |
| 1.1 Latar Belakang .....                                     | 1           |
| 1.2 Rumusan Masalah .....                                    | 14          |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....                                  | 15          |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....                                 | 15          |
| <b>BAB II</b>  |             |
| <b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....                                | <b>17</b>   |
| 2.1 Landasan Teori .....                                     | 17          |
| 2.1.1 <i>Goal Setting Theory</i> .....                       | 17          |
| 2.1.2 Kinerja Pegawai .....                                  | 18          |
| 2.1.3 Motivasi .....   | 22          |
| 2.1.4 Integritas .....                                       | 25          |
| 2.1.5 Etika Kerja .....                                      | 28          |
| 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya .....                        | 32          |
| <b>BAB III</b>   |             |
| <b>KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS</b> .....                 | <b>33</b>   |
| 3.1 Kerangka Berfikir .....                                  | 33          |
| 3.2 Kerangka Konseptual Penelitian .....                     | 35          |
| 3.3 Hipotesis .....  | 35          |
| 3.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ..... | 36          |
| 3.3.2 Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai .....     | 37          |

|   |    |
|---|----|
| 3.3.3 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ..... | 37 |
|---|----|

**BAB IV**

|                                |           |
|--------------------------------|-----------|
| <b>METODE PENELITIAN .....</b> | <b>39</b> |
|--------------------------------|-----------|

|  |    |
|--|----|
| 4.1 Lokasi Penelitian .....                                  | 39 |
| 4.2 Objek Penelitian .....                                   | 39 |
| 4.3 Identifikasi Variabel .....                              | 39 |
| 4.4 Definisi Oprasional Variabel.....                        | 40 |
| 4.5 Jenis Dan Sumber Data .....                              | 44 |
| 4.5.1 Jenis Data.....  | 44 |
| 4.5.2 Sumber Data .....                                      | 44 |
| 4.6 Populasi Dan Sampel.....                                 | 45 |
| 4.6.1 Populasi.....  | 45 |
| 4.6.2 Sampel .....   | 45 |
| 4.7 Metode Pengumpulan Data .....                            | 46 |
| 4.8 Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian..... | 48 |
| 4.8.1 Uji Validitas Instrumen Penelitian.....                | 48 |
| 4.8.2 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian .....              | 49 |
| 4.9 Teknik Analisa Data .....                                | 50 |
| 4.9.1 Analisa Regresi Linier Berganda.....                   | 50 |
| 4.9.2 Uji Asumsi Klasik.....                                 | 51 |
| 4.9.3 Analisis Determinasi .....                             | 53 |
| 4.9.4 Uji signifikansi Parsial (t-test) .....                | 53 |
| 4.9.5 Uji signifikansi Simultan (F-test).....                | 54 |

**BAB V**

|                                   |           |
|-----------------------------------|-----------|
| <b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b> | <b>56</b> |
|-----------------------------------|-----------|

|   |    |
|---|----|
| 5.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian .....             | 56 |
| 5.1.1 Gambaran Umum Kecamatan Klungkung.....          | 56 |
| 5.1.2 Struktur Organisasi Kantor Camat Klungkung..... | 57 |
| 5.1.3 Visi Dan Misi Kecamatan Klungkung .....         | 57 |
| 5.2 Hasil Dan Pembahasan Penelitian .....             | 58 |
| 5.2.1 Karakteristik Responden.....                    | 58 |
| 5.2.2 Deskripsi Variable Penelitian .....             | 61 |
| 5.2.3 Analisa Inferensial .....                       | 65 |
| 5.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....                  | 72 |

**BAB VI**

|                     |           |
|---------------------|-----------|
| <b>PENUTUP.....</b> | <b>76</b> |
|---------------------|-----------|

|                             |                    |           |
|-----------------------------|--------------------|-----------|
| 6.1                         | Simpulan.....      | 76        |
| 6.2                         | Keterbatasan ..... | 76        |
| 6.3                         | Saran.....         | 77        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b> |                    | <b>78</b> |



**UNMAS DENPASAR**

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 1.1 Tingkat Absensi Pegawai Pada Kantor Camat Klungkung .....   | 4  |
| Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Klungkung ..... | 6  |
| Tabel 1.3 Kriteria Nilai Pencapaian Kinerja .....                     | 7  |
| Tabel 4.1 Kriteria Penilaian Jawaban Kuesioner .....                  | 58 |
| Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian .....              | 59 |
| Tabel 4.3 Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian .....             | 60 |
| Tabel 5.1 Klasifikasi Jenis Klamim Pegawai .....                      | 60 |
| Tabel 5.2 Klasifikasi Umur Pegawai .....                              | 61 |
| Tabel 5.3 Klasifikasi Masa Kerja Pegawai .....                        | 72 |
| Tabel 5.4 Klasifikasi Pendidikan Terakhir .....                       | 73 |
| Tabel 5.5 Kriteria Jawaban Kuesioner .....                            | 73 |
| Tabel 5.6 Jawaban Responden Tentang Motivasi ( $X_1$ ) .....          | 74 |
| Tabel 5.7 Jawaban Responden Tentang Integritas ( $X_2$ ) .....        | 75 |
| Tabel 5.8 Jawaban Responden Tentang Etika Kerja ( $X_3$ ) .....       | 76 |
| Tabel 5.9 Jawaban Responden Tentang Kinerja Pegawai .....             | 77 |
| Tabel 5.10 Hasil Uji Normalitas .....                                 | 78 |
| Tabel 5.11 Hasil Uji Multikolonierlitas .....                         | 79 |
| Tabel 5.12 Hasil Uji Heteroskedasdisitas .....                        | 70 |
| Tabel 5.13 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....           | 70 |

## DAFTAR GAMBAR

|  |    |
|--|----|
| Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran Penelitian.....  | 34 |
| Gambar 3.2 Kerangka Konseptual Penelitian..... | 35 |
| Gambar 5.1 Struktur Organisasi.....            | 56 |





## DAFTAR LAMPIRAN

|            |   |
|------------|---|
| Lampiran 1 | Kuesioner Penelitian.....                       |
| Lampiran 2 | Tabulasi Data .....                             |
| Lampiran 3 | Uji Validitas.....                              |
| Lampiran 4 | Uji Reliabilitas.....                           |
| Lampiran 5 | Hasil Uji Deskriptif Responden .....            |
| Lampiran 6 | Hasil Uji Normalitas.....                       |
| Lampiran 7 | Hasil Uji Multikolonieritas .....               |
| Lampiran 8 | Hasil Uji Heteroskedastisitas.....              |
| Lampiran 9 | Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda..... |



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset utama suatu organisasi yang menjadi kunci utama dalam menentukan perkembangan dan keberhasilan organisasi. Suatu organisasi yang baik harus dapat mengelola dengan optimal sumber daya manusianya di semua tingkat level pekerjaan yang dilakukan, oleh sebab itu sudah menjadi tantangan tersendiri bagi suatu organisasi untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi (Mangkunegara, 2017). Menurut Hasibuan (2018) menyatakan bahwa sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sehingga mampu menunjang pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia dikatakan memiliki faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, hal ini dikarenakan tujuan organisasi dapat tercapai apabila ada peran aktif dari sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah suatu strategi perencanaan, pelaksanaan dan pemeliharaan yang bertujuan dalam mengelola manusia (pegawai) agar memiliki kinerja yang maksimal termasuk dalam kebijakan pengembangan serta proses untuk mendukung strategi. Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam pencapaian

tujuan. Faktor tercapai atau tidaknya tujuan tergantung dari kinerja pegawainya, dalam hal ini seorang pegawai memiliki peran penting atas keberhasilan pencapaian tujuan (Rivai, 2016). Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika seorang individu atau kelompok telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan atau target yang telah ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moeheriono (2016). Menurut Hasibuan (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerjayang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan pegawai yang bekerja di institusi baik pemerintah maupun organisasi untuk mencapai tujuan.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai seharusnya mendapatkan perhatian dari pimpinan organisasi, mengingat kinerja pegawai akan menjadi sumber utama dari kinerja organisasi. Dengan kata lain, maju atau tidaknya suatu organisasi akan sangat dipengaruhi oleh kinerja organisasi yang bersumber dari kinerja individu (Mangkunegara, 2017). Menurut Kasmir (2016: 182) juga memiliki gagasan bahwa kinerja

adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode tertentu. Disintesis kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seorang pegawai di organisasi tertentu sesuai wewenang dan tanggung jawabnya dalam periode waktu tertentu dan dinilai oleh atasan langsung dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, yang tercermin dari dimensi: target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas; dengan indikator: hasil kerja, kemampuan, efektif, efisien, kecepatan, ketepatan, dan tanggung jawab.

Kantor Kecamatan adalah salah satu instansi pelayanan publik yang dituntut untuk memperbaiki dan senantiasa melakukan reformasi serta mengantisipasi perkembangan masyarakat yang terjadi. Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja pada instansi pemerintah menuju ke arah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), maka perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran pegawai pemerintah yang dapat digunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional di seluruh bidang.

Kantor Camat Klungkung merupakan instansi pemerintahan yang melayani kebutuhan masyarakat terkait dengan pelayanan perizinan seperti penertiban Izin Usaha Mikro Kecil (IUMK), rekomendasi atau pengesahan izin keramaian, surat keterangan domisili organisasi, legalisasi KTP dan KK, surat keterangan miskin, surat keterangan permohonan perceraian, pernyataan belum menikah, rekomendasi atau pengesahan keterangan waris, wakaf tanah, perubahan tanah dan surat

terkait pertanahan.

Fenomena yang terjadi mengenai kinerja pegawai, dimana banyak pegawai mengalami penurunan kinerja yang berdampak kepada tingginya tingkat absensi yang terjadi. Untuk mengetahui seberapa optimalnya kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung dapat dilihat dari data tingkat absensi pegawai Kantor Camat Klungkung pada bulan Januari-Desember 2022, data absensi dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Absensi Pegawai Pada Kantor**  
**Camat Klungkung Bulan Januari – Desember 2022**

| <b>Bulan</b>     | <b>Jumlah Pegawai (Orang)</b> | <b>Jumlah Hari Kerja</b> | <b>Jumlah Seluruh Hari Kerja (Hari)</b> | <b>Jumlah Hari Tidak Hadir</b> | <b>Persentase Absensi (%)</b>                |
|------------------|-------------------------------|--------------------------|---|--------------------------------|--|
| <b>(1)</b>       | <b>(2)</b>                    | <b>(3)</b>               | <b>(4)</b><br><b>= (2)x(3)</b>          | <b>(5)</b>                     | <b>(6)</b><br><b>=</b><br><b>(5):(4)x100</b> |
| Januari          | 34                            | 19                       | 646                                     | 27                             | 4,17   |
| Pebruari         | 34                            | 18                       | 612                                     | 34                             | 5,55   |
| Maret            | 34                            | 21                       | 714                                     | 40                             | 5,60   |
| April            | 34                            | 17                       | 578                                     | 31                             | 5,36   |
| Mei              | 34                            | 18                       | 612                                     | 36                             | 5,88   |
| Juni             | 34                            | 21                       | 714                                     | 34                             | 4,76   |
| Juli             | 34                            | 21                       | 714                                     | 27                             | 3,78   |
| Agustus          | 34                            | 18                       | 612                                     | 25                             | 4,08   |
| September        | 34                            | 17                       | 578                                     | 22                             | 3,80   |
| Oktober          | 34                            | 20                       | 680                                     | 39                             | 5,73   |
| November         | 34                            | 18                       | 612                                     | 29                             | 4,73   |
| Desember         | 34                            | 23                       | 782                                     | 31                             | 3,96   |
| <b>Jumlah</b>    |                               | <b>231</b>               | <b>7.854</b>                            | <b>375</b>                     | <b>57,45</b>                                 |
| <b>Rata-Rata</b> |                               | <b>19,25</b>             | <b>654,5</b>                            | <b>31,25</b>                   | <b>4,78</b>                                  |

Sumber : Kantor Camat Klungkung (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa rata-rata tingkat



absensi pegawai di Kantor Camat Klungkung pada tahun 2022 tergolong tinggi atau sudah melebihi batas wajar, dimana pada bulan Januari persentase absensi sebesar 4,17%, bulan Pebruari persentase absensi sebesar 5,55%, bulan Maret persentase absensi sebesar 5,60%, bulan April persentase absensi sebesar 5,36%, bulan Mei persentase absensi sebesar 5,88%, bulan Juni persentase absensi sebesar 4,76%, bulan Juli persentase absensi sebesar 3,78%, bulan Agustus persentase absensi sebesar 4,08%, bulan September persentase absensi sebesar 3,80%, bulan Oktober persentase absensi sebesar 5,73%, bulan November persentase absensi sebesar 4,73% dan bulan Desember persentase absensi sebesar 3,96%. Tingkat absensi dikatakan baik jika rata-rata ketidakhadiran berkisar antara 2%-3% (Dharmawan,2017). Tingginya tingkat absensi pegawai ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai mengalami penurunan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan Kantor Camat Klungkung, menurut pimpinan penyebab tingginya tingkat absensi pegawai karena terdapat beberapa pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan atau membolos, adanya pegawai yang terlambat masuk kerja dari jammasuk kerja yang seharusnya yakni jam 7.30, adanya pegawai meminta izin di tengah jam kerja untuk menjemput anak sekolah serta adanya pegawai yang diberitugas keluar kantor namun pergi lebih dari waktu yang ditentukan. Selain tingginya tingkat absensi pegawai, untuk mengetahui seberapa optimalnya kinerjapegawai Kantor Camat Klungkung dapat dilihat dari data penilaian kinerja pegawai Kantor Camat Klungkung pada tahun 2018, 2019, 2020, 2021 dan 2022, data penilaian dapat dilihat pada table 1.2

sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Penilaian Kinerja Kerja Pegawai**  
**Pada Kantor Camat Klungkung**  
**Tahun 2018-2022**

| No | Tahun | Jenis Penilaian |                 |       |       |            |
|----|-------|-----------------|-----------------|-------|-------|------------|
|    |       | Kualitas Kerja  | Kuantitas Kerja | Sikap | Nilai | Persentase |
| 1  | 2018  | 82              | 85              | 88    | 255   | 85%        |
| 2  | 2019  | 91              | 87              | 89    | 267   | 89%        |
| 3  | 2020  | 83              | 82              | 84    | 249   | 83%        |
| 4  | 2021  | 82              | 83              | 79    | 244   | 81%        |
| 5  | 2022  | 74              | 76              | 75    | 225   | 75%        |

Sumber : Kantor Camat Klungkung (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa penilaian kinerja pegawai pada tahun 2018 – 2022, dimana penilaian kinerja pegawai tertinggi berada pada tahun 2019 dengan nilai 267 dan persentase 89%, penilaian kinerja pegawai pada tahun 2018 dengan nilai 255 dan persentase 85%, penilaian kinerja pegawai pada tahun 2020 dengan nilai 249 dan persentase 83%, penilaian kinerja pegawai pada tahun 2021 dengan nilai 244 dan persentase 81% serta penilaian kinerja pegawai terendah berada pada tahun 2022 dengan nilai 225 dan persentase 75%.

**Tabel 1.3**  
**Kriteria Nilai Pencapaian Kinerja**

| <b>Kriteria Nilai</b> | <b>Keterangan</b>  |
|-----------------------|--|
| 91 – 100              | Hasil kerja sempurna, tidak ada kesalahan, tidak ada revisi dan pelayanan di atas standar yang ditentukan dan lain-lain.   |
| 76 – 90               | Hasil kerja mempunyai satu atau dua kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan sesuai standar yang ditentukan dan lain-lain.                 |
| 61 – 75               | Hasil kerja mempunyai tiga atau empat kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain-lain.          |
| 51 – 60               | Hasil kerja mempunyai lima kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain-lain.               |
| 50 ke bawah           | Hasil kerja mempunyai lebih dari lima kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, kurang memuaskan, revisi, pelayanan di bawah standar yang ditentukan dan lain-lain. |

Sumber: Kantor Camat Klungkung (2023)

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa kriteria nilai pencapaian kinerja pegawai Kantor Camat Klungkung, dari data penilaian kinerja tersebut, menunjukkan bahwa penilaian kinerja pegawai pada tahun 2022 mengalami penurunan. Kinerja pegawai mengalami penurunan dikarenakan dari beberapa faktor seperti pengurusan legalisasi Kartu Tanda Penduduk (KTP) yang seharusnya bisa diselesaikan dalam waktu dua hari tetapi kenyataannya pengurusan legalisasi diselesaikan sampai empat atau lima hari, masih rendahnya loyalitas yang dimiliki pegawai dalam bekerja dan kurang disiplinnya pegawai pada saat bekerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai yang nantinya dapat menjadikan instansi kearah yang lebih baik, maka organisasi memberikan motivasi terhadap pegawai. Sebagaimana diungkapkan Menurut Afandi (2018: 23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (hasibuan, 2016:218).

Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, tenaga dan waktunya untuk bertanggung jawabnya dari pekerjaannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan (Wijaya *et al.*,2020). Menurut Andika (2019) motivasi dapat diartikan sebagai suatu perilaku yang mendorong dan mendukung manusia untuk melakukan suatu hal dalam bertindak yang membawa ke arah optimal. Selain itu, kepuasan kerja bagi seorang karyawan juga perlu diperhatikan karena akan berdampak pada kondisi dari seorang karyawan tersebut. Disisi lain motivasi kerja dapat meningkatkan moral karyawan, kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaan, kinerja karyawan semakin meningkat, hasil

pekerjaan yang didapatkan bisa maksimal dan berkualitas (Efendi *et al.*, 2019) Hasil penelitian sebelumnya mengenai motivasi yaitu menurut Yunita (2022), Kusmaningtyas, *et al* (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Cahya (2022) hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan Penelitian yang dilakukan Saputra (2022) Yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya motivasi bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara pada dengan pimpinan Kantor Camat Klungkung, menurut pimpinan masih ada pegawai yang bermalasan - malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja masih ada pegawai mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya jika ada kesalahan dalam bekerja, pegawai kurang inisiatif untuk memperbaikinya, masih kurangnya pegawai dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas. Disini terlihat masih kurangnya tanggung jawab, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain motivasi kerja, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah integritas. Untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik di tempat kerja, seseorang harus memiliki sifat jujur, berani, berdaya juang, membangun hubungan baik, pandai mengorganisasikan diri sendiri, teratur dan terencana dengan baik. Wujud kepemilikan integritas diri muncul



dalam bentuk kinerja atau hasil kerja (Salwa, 2018). Menurut Ernia (2016) menyatakan bahwa integritas mengharuskan seorang pegawai untuk bersikap jujur dan transparan, berani, bijaksana dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas sehingga kinerja pegawai akan ditentukan dari seberapa besar integritas yang dimiliki. Sehingga dapat dipahami bahwa integritas yang melekat pada diri pegawai akan tercermin pada kinerja organisasi yang optimal.

Integritas adalah komitmen untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis, sesuai dengan nilai dan norma serta ada konsistensi untuk tetap melakukan komitmen tersebut pada setiap situasi tanpa melihat adanya peluang atau paksaan untuk keluar dari prinsip (Zahra, 2017). Menurut Antonius (2017) menyatakan bahwa integritas adalah usaha untuk menjadi orang yang utuh dan terpadu. Artinya orang tersebut akan berusaha untuk bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan apa yang telah ia rencanakan sebelumnya.

Hasil penelitian sebelumnya mengenai integritas yaitu menurut Humaira (2019) menyatakan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Integritas diharapkan dapat menimbulkan tujuan bersama untuk mencapai hal yang dicita-citakan. Seperti dalam sebuah organisasi, integritas sangat penting dilakukan. Tanpa adanya integritas maka orang akan malas melakukan apa yang menjadi tugasnya karena mereka melakukan semua hal karena terpaksa, bukan keluar dari dalam hati nurani mereka. Jika ketiadaan integritas pada

individu benar-benar terjadi, maka usaha individu dalam meningkatkan tujuan organisasi akan sulit tercapai. Sejalan dengan hasil penelitian Sarinah (2020) menyatakan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Seseorang yang berintegritas yaitu orang-orang yang bekerja berlandaskan kejujuran dan etika. Semakintinggi integritas yang dijunjung, maka semakin tinggi kinerja yang dicapai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan Kantor Camat Klungkung, menurut pimpinan kesediaan pegawai untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja masih belum optimal, hal ini terlihat dari masih rendahnya loyalitas yang dimiliki pegawai dalam bekerja, kurangnya rasa bertanggung jawab beberapa orang pegawai terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, banyak pekerjaan yang tidak diselesaikan dengan tepat waktu karena masih bisa diselesaikan pada waktu lainnya seperti dalam pengurusan surat-surat yang biasanya bisa diselesaikan dalam waktu dua hari tetapi kenyataannya pengurusan surat-surat diselesaikan sampai empat atau lima hari. Sehingga hal ini mempengaruhi hasil kerja.

Dalam membina kemampuan bekerja dan meningkatkan kinerja masing-masing pegawai tidak terlepas dari etika kerja yang diyakini oleh individu. Dengan etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi diantaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-

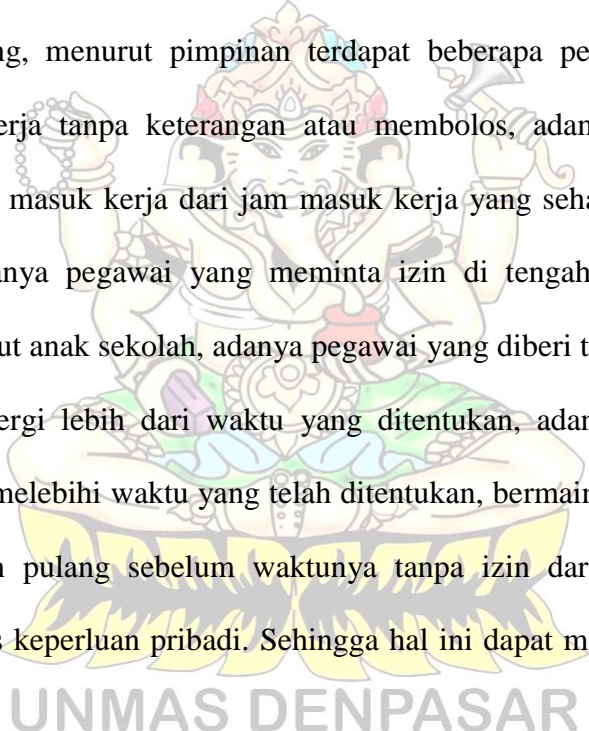
masuk ke di tempat kerja (Budianto, 2017). Menurut Bertens (2015) menyatakan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai, tidak terlepas dari etika kerja yang diyakini masing-masing individu. Etika kerja adalah aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Etika kerja adalah sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh pegawai, termasuk pimpinan dalam pelaksanaan kerja sehari-hari. Organisasi dengan etika kerja yang baik akan memiliki dan mengamalkan nilai-nilai seperti kejujuran, keterbukaan, loyalitas kepada organisasi, konsisten pada keputusan, kerja sama yang baik, disiplin dan bertanggung jawab (Djakfar, 2017). Menurut Sinamo (2016) menyatakan bahwa etika kerja adalah aturan norma yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya di dalam organisasi. Penilaian etika kerja dapat digunakan organisasi untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kerja dan tanggung jawab pegawai di dalam organisasi.

Hasil penelitian sebelumnya mengenai etika kerja yaitu menurut Budianto (2017) menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Etika kerja yang tinggi tentunya akan menjadi rutinitas yang tidak membosankan bahkan mampu meningkatkan prestasi kerja atau kinerjanya. Hal ini mendasari etika kerja yang tinggi diantaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan- masukan ide ditempat kerja. Sejalan dengan

hasil penelitian Putri (2021) menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Etika kerjamencerminkan sejauh mana seseorang menilai kerja. Orang yang memiliki etika kerja yang tinggi memandang bahwa pekerjaan adalah hal penting, mulia dan sumber martabat, seseorang yang etika kerjanya tinggi atau kuat mempunyai keyakinan bahwa kerja dengan sungguh – sungguh adalah kunci kesuksesan dan kebahagiaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan Kantor Camat Klungkung, menurut pimpinan terdapat beberapa pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan atau membolos, adanya pegawai yang terlambat masuk kerja dari jam masuk kerja yang seharusnya yakni jam 7.30, adanya pegawai yang meminta izin di tengah jam kerja untuk menjemput anak sekolah, adanya pegawai yang diberi tugas keluar kantor namun pergi lebih dari waktu yang ditentukan, adanya pegawai yang istirahat melebihi waktu yang telah ditentukan, bermain game di saat jam kerja dan pulang sebelum waktunya tanpa izin dari pimpinan untuk mengurus keperluan pribadi. Sehingga hal ini dapat mempengaruhi hasil kinerja.



Adapun *research gaps* dalam penelitian ini yang dilakukan Yunita (2022), Kusmaningtyas, et al (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Saputra (2022) Yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya motivasi bukanlah faktor yang dominan dalam

meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Humaira (2019) dan Sarinah (2020) menyatakan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian Dian (2019) menyatakan bahwa integritas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan Budianto (2017) dan Putri (2021) menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian Wahyono (2018) menyatakan bahwa etika kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja.

Berdasarkan research gap dan fenomena gap tersebut peneliti tertarik untuk menganalisis **“Pengaruh Motivasi, Integritas Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Klungkung”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan diteliti dapat di rumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung ?
2. Apakah integritas berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung ?
3. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung ?



### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung.
2. Untuk mengetahui pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Klungkung.
3. Untuk mengetahui etika kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Klungkung

### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis yaitu:

1. Manfaat Teoritis
  - 1) Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah terkait dengan kualitas pelayanan, integritas dan etika kerja terhadap kinerja pegawai.
  - 2) Bagi pembaca, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang motivasi, integritas dan etika kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Manfaat Praktis
  - 1) Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang

mengarah pada kondisi kinerja pegawai di dalam organisasi.

- 2) Bagi perusahaan maupun badan usaha yang lain untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, integritas dan etika kerja terhadap kinerja pegawai. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal Setting Theory*

*Goal setting theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang di kemukakan oleh Edwin Locke pada tahun (1968). *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran ( ide-ide akan masa depan, keadaan yang diinginkan) memaikan peran penting dalam bertindak. *Goal setting theory* ini memiliki gagasan bahwa kebanyakan perilaku manusia merupakan hasil dari tujuan yang secara sadar dipilih oleh seseorang.

*Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2018). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi, integritas dan etika kerja yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Locke and Latham dalam Lunenburg, 2018)

Tujuan individu (tujuan, intensi) akan menunjukkan tindakannya.

Artinya, kuat ataupun lemahnya perilaku/ tindakan individu ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai, dalam hal ini tujuan yang jelas dipahami dan bermanfaat akan membuat individu berkecenderungan untuk berjuang lebih keras dalam mencapai suatu tujuan, dibandingkan dengan tujuan yang sulit dipahami dan bersifat kabur dan menunjukkan bahwa niat untuk mencapai tujuan merupakan sumber motivasi kerja yang utama (Aulia 2020). Tujuan memberi tahu seorang karyawan apa yang harus dilakukan dan berapa banyak usaha yang harus dikeluarkan dan bukti tersebut sangat mendukung nilai tujuan. Teori penetapan tujuan mengisyaratkan bahwa individu berkomitmen pada tujuan tersebut. Pengaruh tersebut sehubungan dengan adanya kekhususan tujuan, adanya tantangan dan umpan balik terhadap kinerja. Secara khusus dapat dikatakan bahwa penetapan tujuan khusus dapat meningkatkan kinerja, tujuan yang sulit, Ketika diterima, menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tujuan yang mudah, dan umpan balik menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tidak ada umpan balik. Berdasarkan pandangan ini maka menentukan tujuan yang spesifik dan menantang bagi para karyawan merupakan hal terbaik yang dapat dilakukan pemimpin untuk meningkatkan kinerja.

UNMAS DENPASAR

### **2.1.2 Kinerja Pegawai**

#### **1) Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Menurut Sutrisno (2015) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika seorang individu atau kelompok telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan atau target yang telah ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moehariono (2016).

Berdasarkan dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang dapat dipertanggung jawabkan sesuai perannya di dalam organisasi disertai dengan kemampuan, kecakapan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan.

## 2) Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan yang dikomparasikan dengan standar yang dilanjutkan dengan memberi informasi tersebut kepada pegawai. Penilaian



kinerja biasa juga disebut dengan pemberian peringkat pada pegawai melalui peninjauan, evaluasi dan penilaian hasil kerja (Mathis dan Jackson, 2016). Menurut Hasibuan (2018) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan cara sistematis untuk mengevaluasi prestasi, kontribusi, potensi dan nilai dari seseorang pegawai oleh orang-orang yang diberi wewenang organisasi sebagai landasan pengembangan.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses untuk penetapan pemahaman bersama tentang apa yang akan dicapai dan suatu pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan pegawai dengan cara peningkatan dimana peningkatan itu akan dicapai dalam waktu yang singkat ataupun lama (Rivai, 2016).

Berdasarkan dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah sebagai penilaian hasil kerja yang nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap pegawai.

### 3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

a) Efektifitas Dan Efisiensi

Efektivitas dan efisiensi, dikatakan efektif bila mencapai tujuan dan dikatakan efisien bila itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b) Otoritas Dan Tanggung Jawab

Otoritas dan tanggung jawab, masing-masing pegawai mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai akan dapat terwujud bila pegawai mempunyai komitmen dalam bekerja.

c) Semangat Kerja Dan Disiplin

Semangat kerja dan disiplin, meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan pegawainya.

d) Inisiatif Seseorang

Inisiatif seseorang, berkaitan dengan daya pikir kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

4) Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja pegawai, yaitu:

a) Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

b) Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisien dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan.

c) Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerjaserta sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya setiap hari.

d) **Kerja Sama**

Menunjukkan kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

e) **Inisiatif**

Menunjukkan inisiatif dari dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan, mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa mengganggu perintah dari atasan serta menunjukan tanggung jawab dalam pekerjaan.

### 2.1.3 Motivasi

1) **Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata “movere” dalam bahasa inggris sering disepadankan dengan motivasi yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Sejarah harfiah motivasi dipahami sebagai pemberian motif. Menurut Mengkunegara (2013) menyimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu

dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah yang mengerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan darimotifnya.

Hasibuan, (2016), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Noor, (2013 : 230) Motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif,berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Asmarazisa, 2016).

## 2) Hubungan Motivasi

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. motivasi merupakan sesuatu yang penting di suatu organisasi. Pegawai akan bekerja keras jika mendapatkan motivasi akan mampu mendorong agar yang bekerja semangat dan berhasil memberikan manfaat positif terhadap kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Tanpa motivasi, pegawai tentu tidak mampu membereskan pekerjaannya dengan standar atau diatas standar karena motivasi dalam bekerja belum terpenuhi secara penuh.

Artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi.

### 3) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi kerja berperan penting bagi suatu perusahaan, karena motivasi merupakan faktor yang berhubungan dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Maka dari itu perusahaan perlu memberikan motivasi kinerja yang berguna untuk meningkatkan semangat kerja para karyawannya. Menurut (Bismala *et al.*, 2017) menyatakan bahwa motivasi kerja yang merupakan suatu sistem dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- a) Karakteristik individu didefinisikan sebagai minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja. Dengan demikian dapat diketahui bahwa karakteristik individu meliputi minat, dirinya, pekerjaannya, dan kebutuhan yang diinginkannya.
  - b) Karakteristik pekerjaan. Suatu pekerjaan yang memuaskan akan lebih memotivasi kebanyakan orang, dari pekerjaan yang tidak memuaskan. Sebagaimana dinyatakan Herzberg bahwa ada dua kondisi yang mempengaruhi seseorang didalam pekerjaannya yang disebut faktor penyebab kepuasan, dan faktor penyebab ketidakpuasan.
- 4) Indikator-indikator Motivasi Menurut Maslow (2002) motivasi kerja merupakan keinginan diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan dan indikator-indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :
- a) Kebutuhan Fisik (Physiologicl need) Merupakan kebutuhan pokok untuk memelihara kelangsungan hidupnya, seperti makan, minum,



dan pakaian.

- b) **Kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan (self actualization need)**  
Merupakan kebutuhan untuk membuktikan dirinya sebagai orang yang mampu mengembangkan potensi bakatnya, sehingga mempunyai prestasi yang mengembangkan.
- c) **Kebutuhan untuk memperoleh kehormatan (esteem need)**  
Merupakan kebutuhan untuk memperoleh reputasi, terhormat, dan dihormati mereka membutuhkan pujian, penghargaan, dan pengakuan atas kedudukannya.
- d) **Kebutuhan untuk memperoleh keamanan dan keselamatan (security safety need)** Merupakan kebutuhan yang bebas dari bahaya, ketakutan, ancaman, kehilangan pekerjaan yang dimiliki.
- e) **Kebutuhan bermasyarakat (social need)** Merupakan kebutuhan untuk kelompok atau masyarakat. Manusia suka berkelompok bersama untuk maksud kehidupan yang beraneka ragam.

#### 2.1.4 Integritas

##### 1) Pengertian Integritas

Integritas adalah suatu elemen karakter yang mendasari pengakuan profesional. Integritas mengharuskan seseorang untuk bersikap jujur dan berterus terang (Wurangian, 2016). Menurut Antonius (2017) menyatakan bahwa integritas adalah usaha untuk menjadi orang yang utuh dan terpadu. Artinya orang tersebut akan berusaha untuk bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan apa yang telah ia rencanakan sebelumnya.

Integritas adalah komitmen untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis, sesuai dengan nilai dan norma serta ada konsistensi untuk tetap melakukan komitmen tersebut pada setiap situasi tanpa melihat adanya peluang atau paksaan untuk keluar dari prinsip (Zahra,2017).

Berdasarkan dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa integritas adalah komitmen untuk melakukan sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar, jujur dan etis sesuai dengan nilai dan norma serta ada konsistensi untuk tetap melakukan komitmen.

## 2) Hubungan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah integritas. Untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik di tempat kerja, seseorang harus memiliki sifat jujur, berani, berdaya juang, membangun hubungan baik, pandai mengorganisasikan diri sendiri, teratur dan terencana dengan baik. Wujud kepemilikan integritas dirimunculkan dalam bentuk kinerja atau hasil kerja (Salwa,2018).

Integritas mengharuskan seorang pegawai untuk bersikap jujur dan transparan, berani, bijaksana dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas sehingga kinerja pegawai akan ditentukan dari seberapa besar integritas yang dimiliki. Sehingga dapat dipahami bahwa integritas yang melekat pada diri pegawai akan tercermin pada kinerja organisasi yang optimal (Ernia,2016).

## 3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Integritas

Menurut Hendarjatno dan Rahardja (2018) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi integritas, yaitu :

- a) Harus memegang teguh prinsip.
- b) Berperilaku terhormat yaitu dengan menghindarkan diri dari segala kecurangan dan praktek-praktek yang melanggar peraturan dan kode etik yang berlaku.
- c) Memiliki keberanian untuk melakukan pengungkapan dan mengambil tindakan yang diperlukan.
- d) Melakukan tindakan berdasarkan pada keyakinan akan keilmuannya yang tidak ceroboh.
- e) Tidak bertindak dengan menuruti hawa nafsunya atau membenarkan filosofi tanpa memperhatikan prinsip dan peraturan yang berlaku.

#### 4) Indikator Integritas

Menurut Zahra (2017) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator integritas, yaitu:

##### a) Kejujuran

Kejujuran didasarkan pada upaya menjadikan diri sebagai orang yang selalu dapat dipercaya. Hal ini diwujudkan pada perkataan, tindakan dan pekerjaan, baik terhadap diri sendiri maupun pada pihak lain. Kejujuran merupakan perilaku yang didasarkan pada upaya menjadikan diri sebagai orang yang selalu dapat dipercaya, baik terhadap diri sendiri maupun orang lain.

##### b) Amanah

Amanah diartikan sebagai pesan yang dititipkan kepada orang lain

untuk disampaikan, keamanan, ketentraman atau kepercayaan. Amanah merupakan sikap amanah akan senantiasa menjaga dan menjalankan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Selain itu orang yang memiliki sifat amanah akan selalu menerima saran dan perintah dengan ikhlas.

c) Komitmen

Komitmen merupakan suatu orientasi nilai terhadap kerja yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan pekerjaannya. Oleh karena itu, sudah sepatutnya seorang pegawai memiliki komitmen dalam bekerja. Sehingga organisasi bisa tumbuh karena pegawai memiliki ikatan emosional terhadap organisasi dan pada akhirnya pegawai lebih mementingkan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi.

d) Konsisten

Konsisten merupakan sebuah sikap yang diambil untuk mempertahankan sebuah cara pandang atau opini terhadap suatu hal sehingga terbentuk sebuah perilaku yang stabil sesuai dengan prinsip yang telah dipegang.

### 2.1.5 Etika Kerja

1) Pengertian Etika Kerja

Etika kerja adalah aturan norma yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya di dalam organisasi. Penilaian etika kerja dapat digunakan organisasi untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kerja

dan tanggung jawab pegawai di dalam organisasi (Sinamo, 2016).

Etika kerja adalah sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh pegawai, termasuk pimpinan dalam pelaksanaan kerja sehari-hari. Organisasi dengan etika kerja yang baik akan memiliki dan mengamalkan nilai-nilai seperti kejujuran, keterbukaan, loyalitas kepada organisasi, konsisten pada keputusan, kerja sama yang baik, disiplin dan bertanggung jawab (Djakfar, 2017).

Berdasarkan dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa etika kerja adalah sifat atau watak baik dari pegawai maupun pimpinan yang mempunyai perilaku kerja yang positif untuk suatu organisasi.

## 2) Hubungan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, tidak terlepas dari etika kerja yang diyakini masing-masing individu. Etika kerja adalah aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Bertens, 2015).

## 3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etika Kerja

Menurut Bertens (2015) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi etika kerja, yaitu :

### a) Agama

Agama merupakan sistem nilai. Sistem nilai akan mempengaruhi atau menentukan pola hidupnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak



seseorang pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya.

b) Budaya

Masyarakat yang memiliki nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang rendah akan memiliki etos kerja yang rendah.

c) Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras.

d) Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dari kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.

e) Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan sebuah insentif bagi para anggotanya.

4) Indikator Etika Kerja

Menurut Sinamo (2016) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator etika kerja, yaitu:

a) Bertanggung Jawab

Setiap pekerjaan membutuhkan tanggung jawab, perhatian dan kepedulian. Tanggung jawab berarti memikul semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan batas-batas yang ada di dalam organisasi.

b) Kerja Yang Positif

Lingkungan kerja yang positif akan membangun hubungan kerja yang kuat dengan rekan kerja, bawahan, pimpinan, pelanggan serta dengan semua pemangku kepentingan yang lainnya.

c) Disiplin Kerja

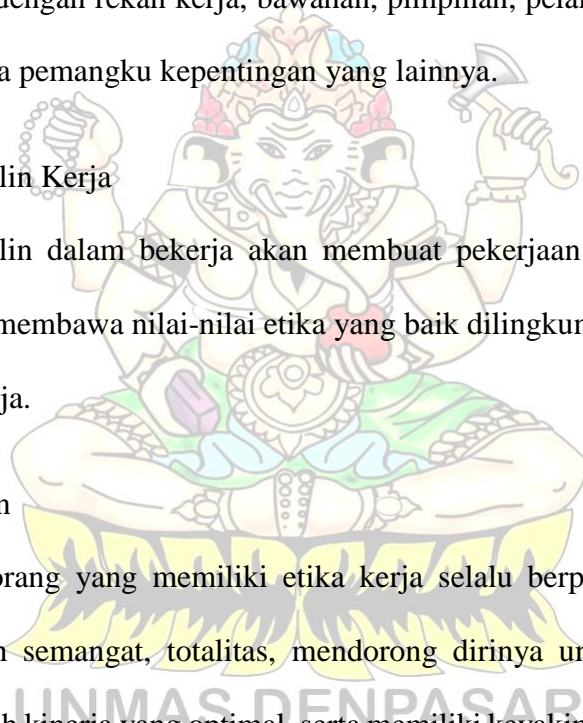
Disiplin dalam bekerja akan membuat pekerjaan lebih terorganisir, juga membawa nilai-nilai etika yang baik di lingkungan organisasi saat bekerja.

d) Tekun

Seseorang yang memiliki etika kerja selalu berperilaku kerja yang penuh semangat, totalitas, mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih kinerja yang optimal, serta memiliki keyakinan yang kuat untuk melayani pekerjaannya dengan ikhlas dan tulus.

e) Pendidikan

Etika kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etika kerja keras.



## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Judul jurnal dan skripsi sejenis yang digunakan sebagai pembanding dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

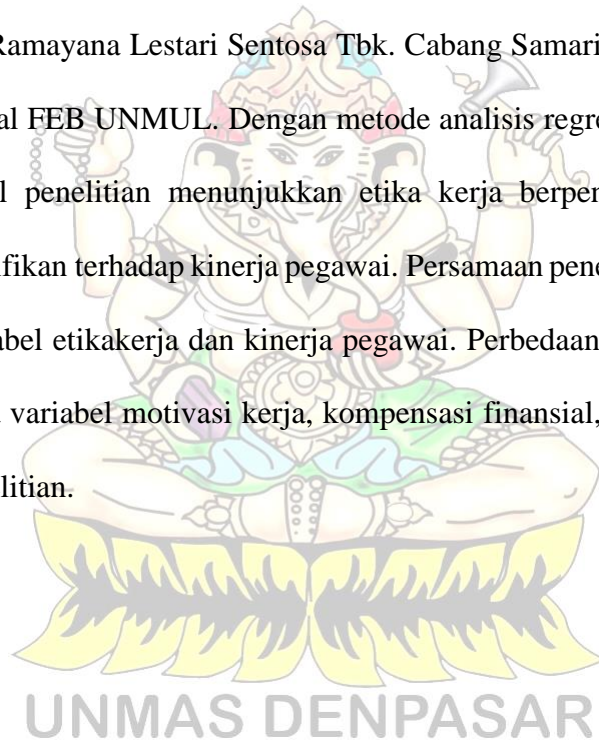
- 1) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad (2018) dengan judul penelitian pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian terkait motivasi juga dilakukan oleh Qoidah (2020) dan diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Pragiwani (2020) memperoleh hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 2) Penelitian oleh Putri (2021) dengan judul Pengaruh Pelatihan Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut, dalam Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian terletak pada variabel etika kerja dan kinerja pegawai. Perbedaan penelitian terletak pada variabel pelatihan, waktu dan tempat penelitian.
- 3) Penelitian oleh Sarinah (2020) dengan judul Pengaruh Profesionalisme, Employee Engagement (Keterikatan Karyawan) Dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan PDAM DKI Jakarta, dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Dengan metode analisis regresi linier

berganda. Hasil penelitian menunjukkan integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terletak pada variabel integritas dan kinerja pegawai. Perbedaan penelitian terletak pada variabel profesionalisme, employee engagement (keterikatan karyawan), waktu dan tempat penelitian.

- 4) Penelitian oleh Humaira (2019) dengan judul Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Kantor Cabang Cibinong, dalam Jurnal Ilmu Manajemen. Dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terletak pada variabel integritas dan kinerja pegawai. Perbedaan penelitian terletak pada variabel pengembangan karir, waktu dan tempat penelitian.
- 5) Penelitian oleh Dian (2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Integritas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Kamasan Klungkung, dalam Jurnal Ilmu Manajemen. Dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan integritas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian terletak pada variabel integritas dan kinerja pegawai. Perbedaan penelitian terletak pada variabel gaya kepemimpinan, waktu dan tempat penelitian.
- 6) Penelitian oleh Wahyono (2018) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Bengkel

Sepeda Motor Tempat Kerja, dalam Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang. Dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan etika kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian terletak pada variabel etika kerja dan kinerja pegawai. Perbedaan penelitian terletak pada variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, waktu dan tempat penelitian.

- 7) Penelitian oleh Budianto (2017) dengan judul Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai PT.Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Samarinda Square, dalam Jurnal FEB UNMUL. Dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian terletak pada variabel etikakerja dan kinerja pegawai. Perbedaan penelitian terletak pada variabel motivasi kerja, kompensasi finansial, waktu dan tempat penelitian.





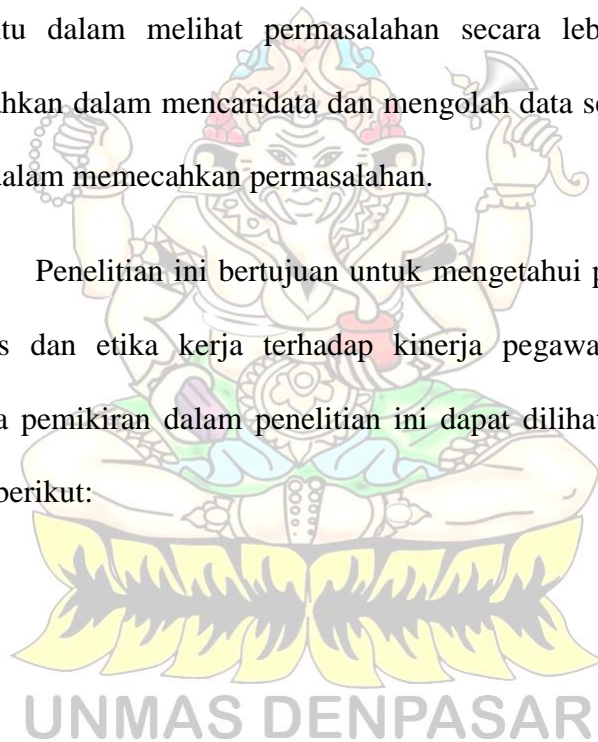
## BAB III

### KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS

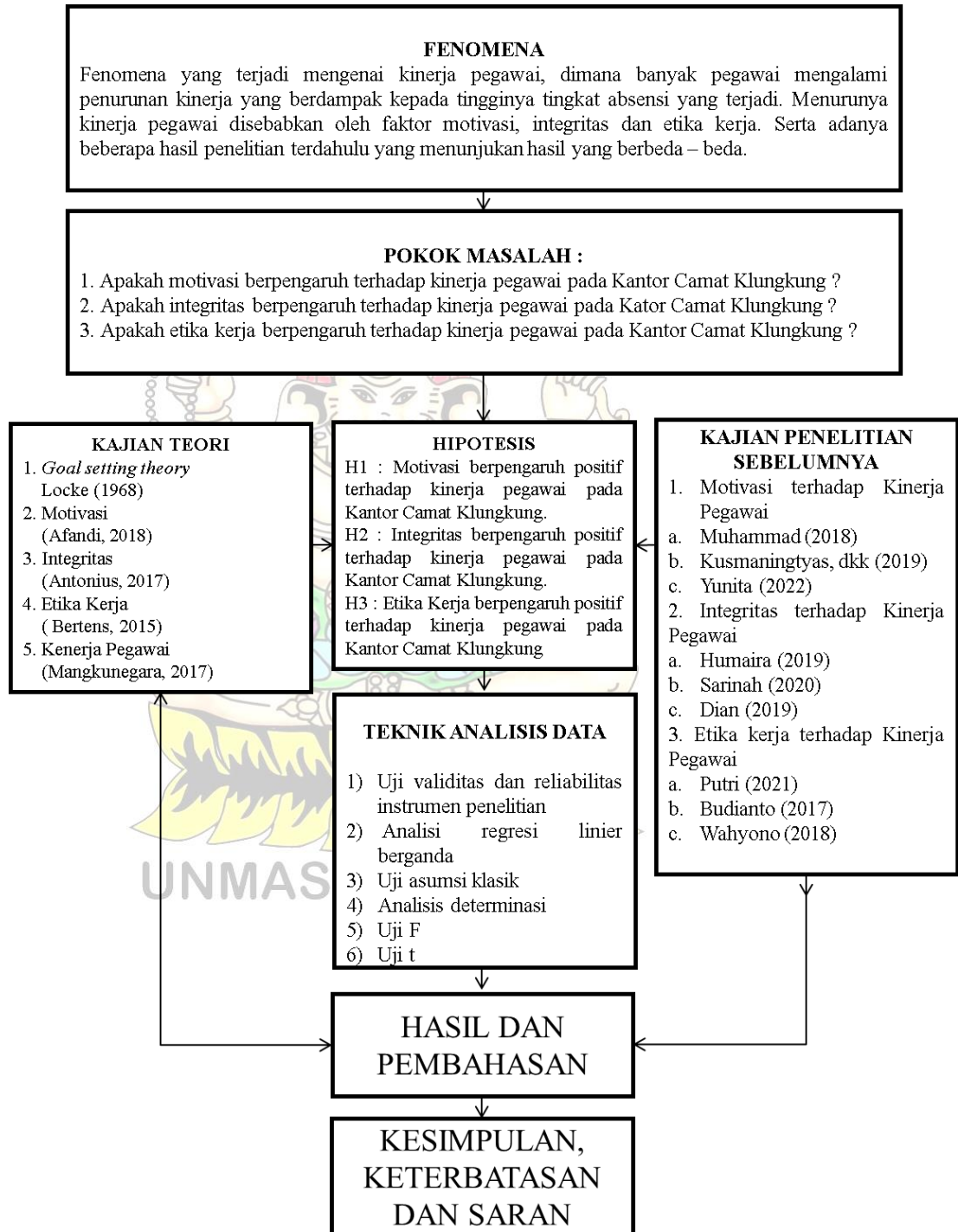
#### 3.1 Kerangka Berfikir

Merumuskan kerangka pemikiran adalah suatu proses dengan memikirkan permasalahan yang memerlukan pemecahan secara teoritis. Dimana kerangka pemikiran merupakan gambaran keterkaitan masing-masing variabel dan hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Dengan menyusun kerangka pemikiran maka akan dapat membantu dalam melihat permasalahan secara lebih jelas sehingga memudahkan dalam mencari data dan mengolah data sehingga akan lebih mudah dalam memecahkan permasalahan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, integritas dan etika kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun skema kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 3.1 sebagai berikut:



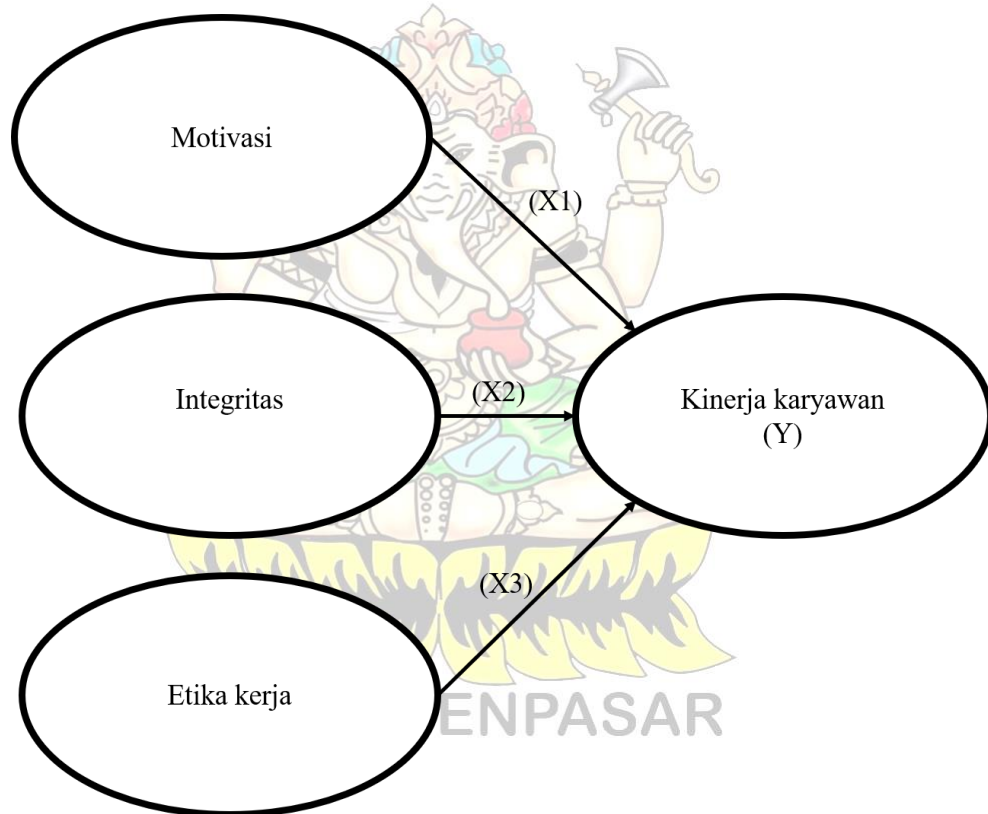
**Gambar 3.1**  
**Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh**  
**Motivasi, Integritas Dan Etika Kerja**  
**Terhadap Kinerja Pegawai**



### 3.2 Kerangka Konseptual Penelitian

Adapun kerangka konsep penelitian dalam penelitian ini dapat digambarkan pada gambar 3.2 sebagai berikut:

**Gambar 3.2**  
**Kerangka Konseptual Penelitian Pengaruh**  
**Motivasi, Integritas Dan Etika Kerja**  
**Terhadap Kinerja Pegawai**



### 3.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:93) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian,

belum jawaban yang empiris. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuisioner. Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian sebelumnya, maka hipotesis sebagai berikut :

### **3.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut (Robbins, 2017) Motivasi adalah kekuatan yang mendorong orang untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, selama tujuan tersebut selaras dengan kebutuhan individu. Motivasi sebagai salah satu unsur penting dalam melaksanakan kegiatan perusahaan, maka pimpinan harus mampu memotivasi karyawan agar bersedia melaksanakan tugas dengan semangat kerja yang tinggi. Motivasi kerja yang baik akan menjadi suatu dorongan yang dapat mengarah kepada sebuah tujuan atau keinginan seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu guna mencapai tujuan. Hasil penelitian yang dilakukan Dariansyah (2018) menyatakan bahwa kualitas pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya kualitas pelayanan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, semakin baik kualitas pelayanan yang didapatkan maka semakin meningkat kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Yunita (2022), Kusmaningtyas, et al (2019), Cahya (2022) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 1 (H1) : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

### **3.3.2 Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian yang dilakukan Humaira (2019) menyatakan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Integritas diharapkan dapat menimbulkan tujuan bersama untuk mencapai hal yang dicita citakan. Seperti dalam sebuah organisasi, integritas sangat penting dilakukan. Tanpa adanya integritas maka orang akan malas melakukan apa yang menjadi tugasnya karena mereka melakukan semua hal karena terpaksa, bukan keluar dari dalam hati nurani mereka. Jika ketiadaan integritas pada individu benar-benar terjadi, maka usaha individu dalam meningkatkan tujuan organisasi akan sulit tercapai.

Hasil penelitian yang dilakukan Sarinah (2020) menyatakan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Seseorang yang berintegritas yaitu orang-orang yang bekerja berlandaskan kejujuran dan etika. Semakin tinggi integritas yang dijunjung, maka semakin tinggi kinerja yang dicapai.

Hipotesis 2 (H2) : Integritas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung.

### **3.3.3 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

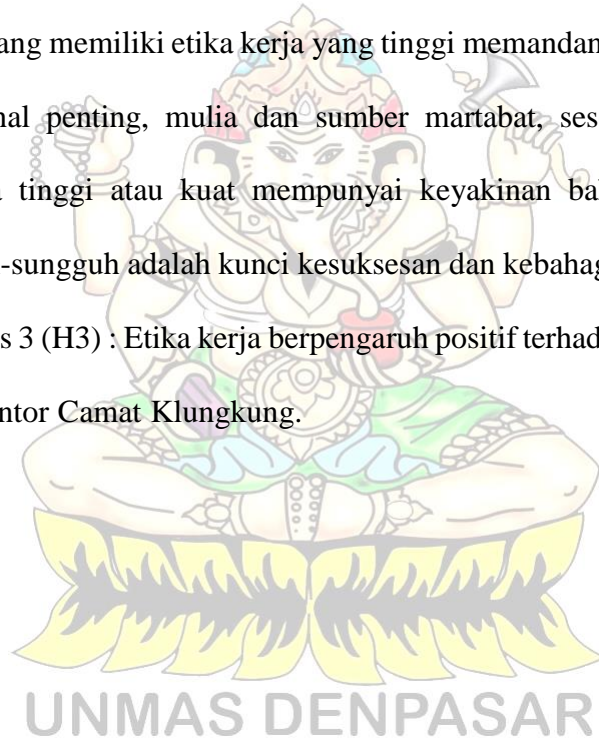
Hasil penelitian yang dilakukan Budianto (2017) menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Etika kerja yang tinggi tentunya akan menjadi rutinitas yang tidak



membosankan bahkan mampu meningkatkan prestasi kerja atau kinerjanya. Hal ini mendasari etika kerja yang tinggi diantaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan masukan ide ditempat kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan Putri (2021) menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Etika kerja mencerminkan sejauh mana seseorang menilai kerja. Orang yang memiliki etika kerja yang tinggi memandang bahwa pekerjaan adalah hal penting, mulia dan sumber martabat, seseorang yang etika kerjanya tinggi atau kuat mempunyai keyakinan bahwa kerja dengan sungguh-sungguh adalah kunci kesuksesan dan kebahagiaan.

Hipotesis 3 (H3) : Etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung.



## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan pada Kantor Camat Klungkung yang terletak di Jl. Raya Besakih, No. 1, Kota Semarapura, Kecamatan Klungkung, Kabupaten Klungkung, Provinsi Bali. Latar belakang pemilihan lokasi ini karena ditemukan masalah yang berkaitan dengan motivasi, integritas dan etika kerja dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung.

#### **4.2 Objek Penelitian**

Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah motivasi, integritas dan etika kerja terhadap kinerja pegawai.

#### **4.3 Identifikasi Variabel**

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yang diteliti yaitu:

##### 1) Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini yang termasuk variabel bebas yaitu motivasi (X1), integritas (X2) dan etikakerja (X3).

## 2) Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini yang termasuk variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

### 4.4 Definisi Oprasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut. Definisi yang dibuat dapat berbentuk definisi operasional yang diukur (*measured*) ataupun definisi eksperimental. Definisi operasional yang diukur memberikan gambaran bagaimana variabel tersebut diukur (Nazir, 2016). Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1) Motivasi (X<sub>1</sub>)

Motivasi kerja merupakan keinginan diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah pemberian suatu rangsangan atau dorongan dalam meningkatkan kinerja pegawai agar bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh Instansi Kantor Camat Klungkung. Adapun indikator yang mempengaruhi motivasi yaitu :

a) Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan ( $X_{1.1}$ )

Persepsi pegawai Kantor Camat Klungkung terhadap cara mempertanggung jawabkan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.

b) Prestasi yang dicapai ( $X_{1.2}$ )

Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu pegawai tersebut.

c) Pengembangan diri ( $X_{1.3}$ )

Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

d) Kemandirian dalam bertindak ( $X_{1.4}$ )

Persepsi pegawai kantor Camat Klungkung terhadap perilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahakan orang lain.

**2.) Integritas ( $X_2$ )**

Integritas adalah persepsi pegawai Kantor Camat Klungkung terhadap komitmen untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis, sesuai dengan nilai dan norma serta ada konsistensi untuk tetap melakukan komitmen tersebut. Adapun indikator yang mempengaruhi integritas yaitu:

a) Kejujuran ( $X_{2.1}$ )

Persepsi pegawai Kantor Camat Klungkung terhadap perilaku untuk selaludapat dipercaya baik dengan diri sendiri maupun orang lain.

b) Amanah (X<sub>2.2</sub>)

Persepsi pegawai Kantor Camat Klungkung terhadap cara menjaga dan menjalankan pekerjaan yang dipercayakan.

c) Komitmen (X<sub>2.3</sub>)

Persepsi pegawai Kantor Camat Klungkung terhadap cara membedakan kepentingan kantor dengan kepentingan pribadi.

d) Konsisten (X<sub>2.4</sub>)

Persepsi pegawai Kantor Camat Klungkung terhadap cara mempertahankan sebuah cara pandang atau opini.

**3) Etika Kerja (X<sub>3</sub>)**

Etika kerja adalah persepsi pegawai Kantor Camat Klungkung terhadap aturan norma yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator yang mempengaruhi etika kerja yaitu:

a. Bertanggung Jawab (X<sub>3.1</sub>)

Persepsi pegawai Kantor Camat Klungkung terhadap cara memikul semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan batas-batas yang ada di dalam kantor.

b. Kerja Yang Positif (X<sub>3.2</sub>)

Persepsi pegawai Kantor Camat Klungkung terhadap cara membangun hubungan kerja yang kuat dengan sesama rekan kerja, pimpinan serta dengan semua pemangku kepentingan lainnya.

c. Disiplin Kerja (X<sub>3.3</sub>)

Persepsi pegawai Kantor Camat Klungkung terhadap cara menjaga



nilai- nilai etika yang baik di lingkungan kerja pada saat bekerja.

d. Tekun ( $X_{3.4}$ )

Persepsi pegawai Kantor Camat Klungkung terhadap cara bekerja dengan penuh rasa semangat, totalitas, mendorong diri untuk bertindak lebih baik dan meraih kinerja yang optimal.

e. Pendidikan ( $X_{3.5}$ )

Persepsi pegawai Kantor Camat Klungkung terhadap pendidikan atau pelatihan yang diberikan kepada pegawai dalam meningkatkan kompetensiguna mencapai tujuan.

**4) Kinerja Pegawai (Y)**

Kinerja pegawai adalah persepsi pegawai Kantor Camat Klungkung terhadap hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

a) Kualitas Kerja ( $Y_1$ )

Persepsi pegawai Kantor Camat Klungkung terhadap kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

b) Kuantitas Kerja ( $Y_2$ )

Persepsi pegawai Kantor Camat Klungkung terhadap cara menyelesaikan jumlah tugas sesuai dengan tujuan.

c) Tanggung Jawab ( $Y_3$ )

Persepsi pegawai Kantor Camat Klungkung terhadap

penerimaan dan pelaksanaan pekerjaan, mempertanggung jawabkan hasil kerja dan perilaku dalam bekerja.

d) Kerja Sama (Y<sub>4</sub>)

Persepsi pegawai Kantor Camat Klungkung terhadap cara berpartisipasi dengan pegawai yang lain.

e) Inisiatif (Y<sub>5</sub>)

Persepsi pegawai Kantor Camat Klungkung terhadap cara melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pemimpin.

#### 4.5 Jenis Dan Sumber Data

##### 4.5.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dapat di golongkan menjadi dua, yaitu:

1) Data Kualitatif

Data kualitatif menurut Sugiyono (2016) adalah data yang tidak berupa angka-angka dan tidak dapat dihitung, seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan

2) Data kuantitatif

Data kuantitatif menurut Sugiyono (2016) adalah data yang dapat dihitung dan berupa angka-angka seperti data jumlah konsumen, jawaban responden terhadap kuisisioner.

##### 4.5.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dapat digolongkan menjadi dua, yaitu:

#### 1) Data Premier

Data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat pertama kali oleh peneliti, berdasarkan jawaban responden terhadap kuesioner mengenai Motivasi, Integritas, Etikakerja terhadap kinerja pegawai.

#### 2) Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti melainkan sudah dikumpulkan oleh pihak lain, misalnya sejarah singkat perusahaan, job description, jumlah karyawan, dan struktur organisasi.

### 4.6 Populasi Dan Sampel

#### 4.6.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono,2018). Atas pemahaman tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Klungkung yang berjumlah 34 orang.

#### 4.6.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang dapat mewakili seluruh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi

yang digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuhadalah sensus, dimana semua anggota populasi dapat dijadikan sampel. Berhubung populasi hanya 34 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh (sensus).

#### **4.7 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1) Wawancara**

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab langsung dengan narasumbernya (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan pimpinan dan pegawai Kantor Camat Klungkung.

##### **2) Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dari catatan-catatan dokumen yang ada pada suatu obyek (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini dokumentasi terdiri dari sejarah, struktur organisasi, kriteria nilai pencapaian kinerja, data tingkat absensi pegawai Kantor Camat Klungkung pada bulan Januari-Desember 2022 dan data penilaian kinerja pegawai pada tahun 2018, 2019, 2020, 2021 dan 2022.

##### **3) Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarikan kepada responden mengenai

motivasi, integritas, etika kerja dan kinerja pegawai. Responden diberikan alternatif jawaban untuk memilih satu dari lima kategori jawaban, kategori jawaban tersebut akan diberi skor dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan demikian, maka kuesioner akan diukur menggunakan skala likert dengan nilai sebagai berikut:

- 
- |                                      |               |
|--------------------------------------|---------------|
| 1) Jawaban (STS/Sangat Tidak Setuju) | diberi skor 1 |
| 2) Jawaban (TS/Tidak Setuju)         | diberi skor 2 |
| 3) Jawaban (CS/Cukup Setuju)         | diberi skor 3 |
| 4) Jawaban (S/Setuju)                | diberi skor 4 |
| 5) Jawaban (SS/Sangat Setuju)        | diberi skor 5 |

Penilaian secara kualitatif menggunakan skala interval dengan menginterpretasikan rata-rata skor menurut kategori penilaiannya.

$$\text{Rumus (Interval Kelas)} = \frac{R \text{ (Range)}}{K \text{ (Jumlah Klasifikasi)}}$$

Keterangan:

R = Selisih antara nilai tertinggi dan nilai terendah  $5-1 = 4$   
 K = Jumlah klasifikasi = 5

Perhitungan:

$$C \text{ (Interval Kelas)} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Maka, berdasarkan dari hasil ini dapat diketahui batas-batas klasifikasi



(kriteria) dengan kategori penilaian seperti pada Tabel 4.1 adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Kriteria Penilaian Jawaban Kuesioner**

| <b>Kriteria</b> | <b>Kategori Penelitian</b> |
|-----------------|----------------------------|
| 1,00 - 1,80     | Sangat Tidak Baik          |
| 1,81 - 2,60     | Tidak Baik                 |
| 2,61 - 3,40     | Cukup Baik                 |
| 3,41 - 4,20     | Baik                       |
| 4,21 - 5,00     | Sangat Baik                |

Sumber: Sugiyono (2018)

#### **4.8 Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

##### **4.8.1 Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner. Dasar pengambilan keputusan valid atau tidaknya butir-butir pertanyaan dalam kuesioner adalah apabila total nilai dari *pearson correlation* lebih besar dari 0,30, maka butir-butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid (Ghozali, 2016). Hasil uji validitas instrumen ditunjukkan pada Tabel 4.2 berikut :

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.**

| No | Variabel                      | Item<br>Pertanyaan | Validitas             |            |
|----|-------------------------------|--------------------|-----------------------|------------|
|    |                               |                    | Koefisien<br>Korelasi | Keterangan |
| 1  | Motivasi (X <sub>1</sub> )    | X <sub>1.1</sub>   | 0,624                 | Valid      |
|    |                               | X <sub>1.2</sub>   | 0,738                 | Valid      |
|    |                               | X <sub>1.5</sub>   | 0,715                 | Valid      |
|    |                               | X <sub>1.3</sub>   | 0,786                 | Valid      |
| 2  | Integritas (X <sub>2</sub> )  | X <sub>2.1</sub>   | 0,688                 | Valid      |
|    |                               | X <sub>2.2</sub>   | 0,789                 | Valid      |
|    |                               | X <sub>2.3</sub>   | 0,811                 | Valid      |
|    |                               | X <sub>2.4</sub>   | 0,772                 | Valid      |
| 3  | Etika Kerja (X <sub>3</sub> ) | X <sub>3.1</sub>   | 0,503                 | Valid      |
|    |                               | X <sub>3.2</sub>   | 0,712                 | Valid      |
|    |                               | X <sub>3.3</sub>   | 0,567                 | Valid      |
|    |                               | X <sub>3.4</sub>   | 0,846                 | Valid      |
|    |                               | X <sub>3.5</sub>   | 0,703                 | Valid      |
| 4  | Kinerja Pegawai<br>(Y)        | Y <sub>1.1</sub>   | 0,911                 | Valid      |
|    |                               | Y <sub>1.2</sub>   | 0,885                 | Valid      |
|    |                               | Y <sub>1.3</sub>   | 0,926                 | Valid      |
|    |                               | Y <sub>1.4</sub>   | 0,908                 | Valid      |
|    |                               | Y <sub>1.5</sub>   | 0,931                 | Valid      |

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel motivasi, integritas dan etika kerja terhadap kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

#### 4.8.2 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas adalah alat uji untuk mengukur reliabel tidaknya variabel (Ghozali, 2016). Apabila suatu alat ukur memberikan hasil yang stabil, maka disebut alat ukur itu handal. Keandalan itu perlu, sebab data

yang tidak andal atau bias tidak dapat diolah lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan metode *cronbach alpha*. Menurut Ghozali (2016) menyatakan bahwa kaidah pengambilan keputusan reliabilitas yaitu jika reliabilitas *cronbach alpha* lebih besar 0,60, maka item pertanyaan variabel tersebut berstatus reliabel. Hasil uji reliabilitas disajikan pada table 4.3 berikut:

**Tabel 4.3**

**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.**

| No | Variabel              | <i>Cronbach Alpha</i> | Keterangan |
|----|-----------------------|-----------------------|------------|
| 1. | Motivasi ( $X_1$ )    | 0,785                 | Reliabel   |
| 2. | Integritas ( $X_2$ )  | 0,765                 | Reliabel   |
| 3. | Etika Kerja ( $X_3$ ) | 0,798                 | Reliabel   |
| 4. | Kinerja Pegawai (Y)   | 0,948                 | Reliabel   |

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa semua variabel yakni variabel motivasi, integritas dan etika kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

## **4.9 Teknik Analisa Data**

### **4.9.1 Analisa Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui secara pasti besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, seperti yang dirumuskan (Sugiyono, 2018) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y= Kinerja Pegawai

a= Konstanta

b1, b2, b3=Koefisien Regresi

X1=Motivasi

X2= Integritas

X3= Etika Kerja

Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda karena analisis ini mampu menginterpretasikan dan menjelaskan variabel-variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel terikat dan menjelaskan hubungan linier antara Motivasi, integritas dan etika kerja terhadap kinerja pegawai.

#### 4.9.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Pengujian ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa di dalam model regresi yang digunakan tidak terdapat multikolinieritas dan heteroskedastisitas serta untuk memastikan bahwa data yang dihasilkan berdistribusi normal (Ghozali, 2016).

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam data, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2016). Pengujian normalitas

dilakukan dengan Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 dimana data dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05 (Ghozali, 2016).

## 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Multikolinieritas dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF), jika nilai *tolerance* lebih dari 10 persen atau 0,1 dan jika nilai VIF kurang dari 10, maka dapat dikatakan tidak mempunyai persoalan multikolinieritas (Ghozali, 2016).

## 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji *Glejser*. Jika tingkat signifikansi berada di atas 0,05 atau variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *absolut residual*-nya, maka dapat dikatakan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada regresi (Ghozali, 2016).



### 4.9.3 Analisis Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan dalam bentuk persentase (Sugiyono, 2018). Adapun rumus dari koefisien determinasi adalah sebagai berikut:  $D = R^2 \times 100\%$

Keterangan:

D = Koefisien Determinasi

$R^2$  = Koefisien Korelasi Kuadrat

### 4.9.4 Uji signifikansi Parsial (t-test)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing koefisien regresi dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Wirawan, 2017). Adapun langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

#### 1) Formulasi Hipotesis

Hipotesis yang diuji adalah pengaruh motivasi, integritas dan etika kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung. Sesuai dengan hipotesis tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesisnya sebagai berikut:

$H_0 : b_{1,2,3} = 0$ , berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi, integritas dan etika kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung.

$H_a : b_{1,2,3} > 0$ , berarti ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi, integritas dan etika kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung.

#### 2) Kriteria Pengujian

Kriteria Pengujian Menggunakan:

- 1) Tingkat Kesalahan ( $\alpha$ ) = 5%
- 2) Df (*degrees of freedom* = derajat bebas) =  $n - k$
- 3) Kriteria Penerimaan/Penolakan Hipotesis

Adapun kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- 1)  $H_0$  diterima apabila  $t\text{-test} < t\text{-tabel}$
- 2)  $H_0$  ditolak apabila  $t\text{-test} > t\text{-tabel}$
- 4) Penarikan Kesimpulan

Jika signifikansi  $t\text{-test} < t\text{-tabel}$ , berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi, integritas dan etika kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung.

Jika signifikansi  $t\text{-test} > t\text{-tabel}$ , berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi, integritas dan etika kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung.

#### 4.9.5 Uji signifikansi Simultan (F-test)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh koefisien regresi dari variabelbebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat (Wirawan, 2017). Adapun langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

- 1) Formulasi Hipotesis

Hipotesis yang diuji adalah pengaruh motivasi, integritas dan etika kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat

Klungkung. Sesuai dengan hipotesis tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesiskerjanya sebagai berikut :

$H_0 : b_{1,2,3} = 0$ , berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi dan etika kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung.

$H_a : b_{1,2,3} > 0$ , berarti ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi, integritas dan etika kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung.

## 2) Ketentuan Pengujian

Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ( $\alpha=5\%$  atau 0,05) dengan  $dfn = k$  dan derajat kebebasan ( $dfd$ ) =  $n-k-1$ .

## 3) Kriteria Pengujian

a) Bila  $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ , berarti  $H_0$  diterima maka tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi, integritas dan etika kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung.

b) Bila  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ , berarti  $H_0$  ditolak maka ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi, integritas dan etika kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung.

## 4) Penarikan Kesimpulan

Jika  $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ , berarti  $H_0$  diterima maka tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi, integritas dan etika kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung.

Jika  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ , berarti  $H_0$  ditolak maka ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi, integritas dan etika kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung.

## BAB V

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian

##### 5.1.1 Gambaran Umum Kecamatan Klungkung

Kecamatan Klungkung merupakan salah satu Kecamatan di Kabupaten Klungkung yang merupakan tempat Ibu Kota Kabupaten Klungkung. Kecamatan Klungkung merupakan Kecamatan terkecil dengan luas wilayah 29,05 Km<sup>2</sup>. Kecamatan Klungkung berbatasan dengan Kabupaten Karangasem di sebelah utara, Kecamatan Dawan di sebelah timur, Selat Badung di sebelah selatan dan Kecamatan Banjarangkan di sebelah barat.

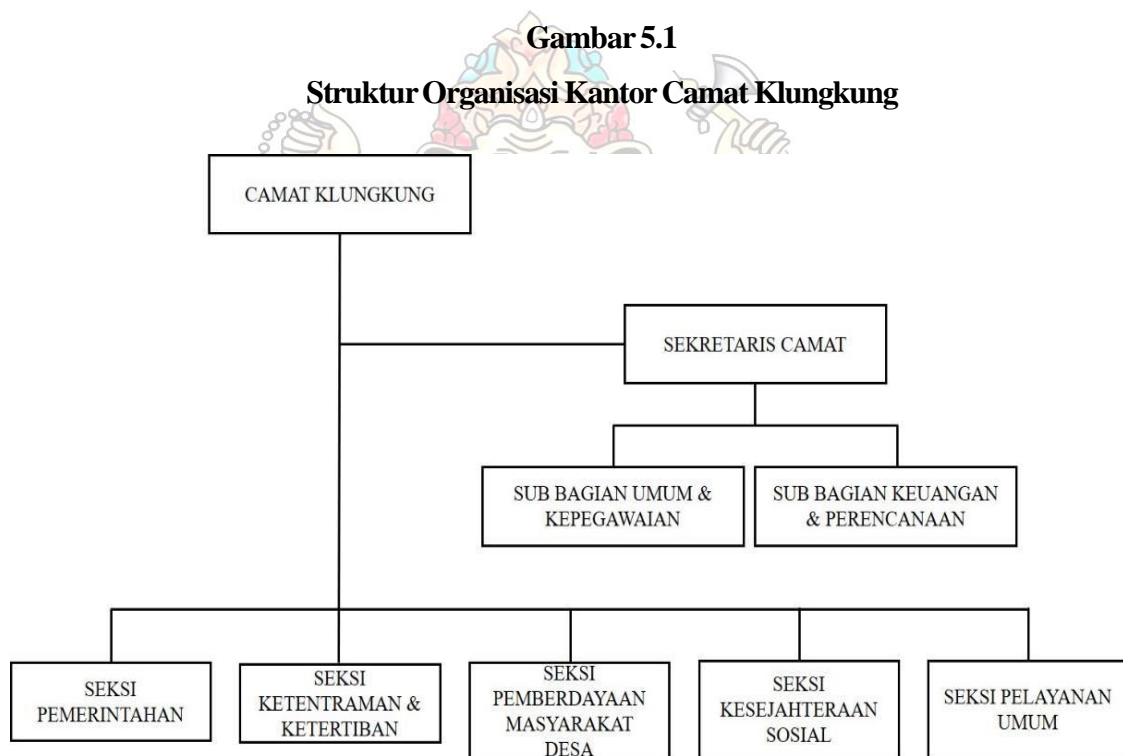
Kecamatan Klungkung terdiri dari 18 desa. Dari kedelapan belas desa tersebut, Gelgel merupakan desa terluas mencapai 2,9 Km<sup>2</sup> sedangkan Desa Gelgel merupakan desa dengan luas wilayah terkecil yaitu 0,07 Km<sup>2</sup>. Dari 18 desa itu juga terdapat 4 desa memiliki wilayah yang berbatasan langsung dengan laut yaitu Desa Satra, Tojan, Gelgel dan Jumpai. Sementara dari 18 desa tersebut 6 berstatus Kelurahan dan 12 berstatus Desa. Enam wilayah Kelurahan tersebut adalah Kelurahan Semarapura Klod, Semarapura Klod Kangin, Semarapura Kangin, Semarapura Tengah, Semarapura Kauh dan Semarapura Kaja.

Ditinjau dari penggunaan lahan, sebagian besar wilayah di Kecamatan Klungkung adalah tanah sawah yaitu sebesar 45%. Penggunaan lahan tanah pekarangan dan tegalan cukup besar yaitu 16% dan 8%. Penggunaan lahan lainnya juga dominan yaitu sebesar 30%.

Selebihnya merupakan tanah perkebunan dan kuburan.

### 5.1.2 Struktur Organisasi Kantor Camat Klungkung

Struktur organisasi adalah gambaran sistematis mengenai hubungan antara pembagian tugas dan kerja sama masing-masing bagian sehingga kedudukan, wewenang dan tanggung jawab dapat diketahui dengan jelas. Adapun struktur organisasi pada Kantor Camat Klungkung sebagai berikut :



Sumber: Kantor Camat Klungkung

### 5.1.3 Visi Dan Misi Kecamatan Klungkung

#### A. Visi

*“Klungkung Yang Unggul Dan Sejahtera”.*

#### B. Misi

- 1) Memperkuat dan meningkatkan eksistensi adat dan budaya.



- 2) Mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing.
- 3) Menguatkan perekonomian dan meningkatkan kesejahteraan sosial masyarakat melalui pemberdayaan dengan konsep kemitraan.
- 4) Terwujudnya pemerintahan yang responsif transparan, santun dan inovatif dengan menjaga kepastian hukum dan stabilitas politik.
- 5) Mewujudkan sarana dan prasarana wilayah yang seimbang dengan tetap menjaga kelestarian sumber daya alam dan lingkungan hidup.

## 5.2 Hasil Dan Pembahasan Penelitian

### 5.2.1 Karakteristik Responden

Pada bab ini akan dibahas mengenai motivasi, integritas dan etika kerja terhadap kinerja pegawai. Data untuk motivasi ( $X_1$ ), integritas ( $X_2$ ), etika kerja ( $X_3$ ) dan kinerja pegawai ( $Y$ ) diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Camat Klungkung yang berjumlah 34 orang responden. Adapun karakteristik responden pada penelitian ini adalah ditinjau dari jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

#### 1. Jenis Kelamin

UNMAS DENPASAR  
Tabel 5.1

**Klasifikasi Jenis Kelamin Pegawai**

| No.           | Jenis Kelamin | Frekuensi (orang) | Persentase (%) |
|---------------|---------------|-------------------|----------------|
| 1             | Laki – Laki   | 19                | 55.9           |
| 2             | Perempuan     | 15                | 44.1           |
| <b>Jumlah</b> |               | <b>34</b>         | <b>100</b>     |

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 5.1 di atas pegawai pada Kantor Camat

Klungkung yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 19

responden atau 55,9% sedangkan pegawai yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 responden atau 44,1%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki dalam menjalankan operasional kerjanya.

## 2. Umur

**Tabel 5.2**  
**Klasifikasi Umur Pegawai**

| No.           | Umur        | Frekuensi (orang) | Persentase (%) |
|---------------|-------------|-------------------|----------------|
| 1             | 17-25 tahun | 7                 | 20.6           |
| 2             | 26-34 tahun | 12                | 35.3           |
| 3             | 35-43 tahun | 10                | 29.4           |
| 4             | >43 tahun   | 5                 | 14.7           |
| <b>Jumlah</b> |             | <b>34</b>         | <b>100</b>     |

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 5.2 di atas pegawai pada Kantor Camat Klungkung yang berumur 17-25 tahun sebanyak 7 responden atau 20,6%. Pegawai yang berumur 26-34 tahun sebanyak 12 responden atau 35,3%. Pegawai yang berumur 35-43 tahun sebanyak 10 responden atau 29,4%. Pegawai yang berumur >43 tahun sebanyak 5 orang atau 14,7%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai dengan rentang usia 26-34 tahun.

### 3. Masa Kerja

**Tabel 5.3**  
**Klasifikasi Masa Kerja Pegawai**

| No.           | Masa Kerja  | Frekuensi<br>(orang) | Persentase<br>(%) |
|---------------|-------------|----------------------|-------------------|
| 1             | 1-5 tahun   | 11                   | 32.4              |
| 2             | 6-10 tahun  | 13                   | 38.2              |
| 3             | 11-15 Tahun | 7                    | 20.6              |
| 4             | >15 tahun   | 3                    | 8.8               |
| <b>Jumlah</b> |             | <b>34</b>            | <b>100</b>        |

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 5.3 di atas pegawai pada Kantor Camat Klungkung dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 11 responden atau 32,4%. Pegawai dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 13 responden atau 38,2%. Pegawai dengan masa kerja 11-15 tahun sebanyak 7 orang atau 20,6%. Pegawai dengan masa kerja >15 tahun sebanyak 3 orang atau 8,8%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai dengan masa kerja 6-10 tahun.

### 4. Pendidikan Terakhir

**Tabel 5.4**  
**Klasifikasi Pendidikan Terakhir**

| No.           | Pendidikan Terakhir | Frekuensi<br>(orang) | Persentase<br>(%) |
|---------------|---------------------|----------------------|-------------------|
| 1             | SMA/SMK             | 7                    | 20.6              |
| 2             | Diploma             | 10                   | 29.4              |
| 3             | S1                  | 15                   | 44.1              |
| 4             | S2                  | 2                    | 5.9               |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>34</b>            | <b>100</b>        |

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 5.4 di atas pegawai pada Kantor Camat Klungkung dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 7 orang atau 20,6%. Pegawai dengan pendidikan diploma sebanyak 10 responden atau 29,4%. Pegawai dengan pendidikan S1 sebanyak 15 responden atau 44,1%. Pegawai dengan pendidikan S2 sebanyak 2 responden atau 5,9%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai dengan pendidikan terakhir S1.

### 5.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Camat Klungkung yang berjumlah 34 responden. Penelitian ini dilakukan dengan mengajukan kuisioner dimana variabel motivasi terdiri dari 4 pernyataan, variabel integritas terdiri dari 4 pernyataan, variabel etika kerja terdiri dari 5 pernyataan dan variabel kinerja pegawai terdiri dari 5 pernyataan. Skor rata-rata jawaban responden dengan kriteria dan kategori penilaian jawaban kuisioner seperti yang terlihat pada Tabel 5.5 sebagai berikut:

**Tabel 5.5**  
**Kriteria Jawaban Kuisioner**

| <b>Kriteria</b> | <b>Kategori Penilaian</b> |
|-----------------|---------------------------|
| 1,00 - 1,80     | Sangat tidak baik         |
| 1,81 - 2,60     | Tidak baik                |
| 2,61 - 3,40     | Cukup baik                |
| 3,41 - 4,20     | Baik                      |
| 4,21 - 5,00     | Sangat baik               |

Sumber: Sugiyono, (2017)

### 1. Motivasi (X1)

Penilaian mengenai variabel motivasi diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan kuisioner yang berkaitan dengan indikator motivasi. Pertanyaan kuisioner dijawab oleh 34 orang responden untuk kemudian dibuatkan tabulasi jumlah masing-masing kategori. Hasil penilaian mengenai indikator ini lebih rinci disajikan pada Tabel 5.6 :

**Tabel 5.6**  
**Jawaban Responden Tentang Motivasi (X<sub>1</sub>)**

| No                                       | Indikator  | Jawaban Responden (%) |      |      |      |      | Rata - rata | Keterangan  |
|--|--|-----------------------|------|------|------|------|-------------|-------------|
|  |  | (1)                   | (2)  | (3)  | (4)  | (5)  |             |             |
| 1  | Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan (X <sub>1.1</sub> ) | -                     | 2,9  | 67,6 | 17,6 | 11,8 | 3,38        | Cukup Baik  |
| 2  | Prestasi yang dicapai (X <sub>1.2</sub> )                    | -                     | 11,8 | 50,0 | 14,7 | 23,5 | 3,50        | Baik        |
| 3  | Pengembangan diri (X <sub>1.3</sub> )                        | -                     | 8,8  | 44,1 | 29,4 | 17,6 | 3,56        | Baik        |
| 4  | Kemandirian dalam bertindak (X <sub>1.4</sub> )              | -                     | 8,8  | 52,9 | 14,7 | 23,5 | 3,53        | Baik        |
| <b>Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)</b> |  |                       |      |      |      |      | <b>3,49</b> | <b>Baik</b> |

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 5.6 menunjukkan bahwa rata-rata skor dari 4 indikator mengenai motivasi (X<sub>1</sub>) yaitu sebesar 3,49 yang berarti motivasi kerja pegawai pada kantor Camat Klungkung berada pada kategori baik. Skor terendah berada pada indikator Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan sebesar 3,38 sedangkan skor tertinggi ada pada indikator Pengembangan diri yakni sebesar 3,56.



## 2. Integritas (X<sub>2</sub>)

Penilaian mengenai variabel Integritas diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan kuisioner yang berkaitan dengan indikator Integritas. Pertanyaan kuisioner dijawab oleh 34 orang responden untuk kemudian dibuatkan tabulasi jumlah masing-masing kategori. Hasil penilaian mengenai indikator ini lebih rinci disajikan pada Tabel 5.7:

**Tabel 5.7**  
**Jawaban Responden Tentang Integritas (X<sub>2</sub>)**

| No   | Indikator                     | Jawaban Responden (%) |      |      |      |      | Rata - rata | Keterangan  |
|--|-------------------------------|-----------------------|------|------|------|------|-------------|-------------|
|  |                               | (1)                   | (2)  | (3)  | (4)  | (5)  |             |             |
| 1  | Kejujuran (X <sub>2.1</sub> ) | -                     | 8,8  | 17,6 | 64,7 | 8,8  | 3,74        | Baik        |
| 2  | Amanah (X <sub>2.2</sub> )    | -                     | 14,7 | 11,8 | 55,9 | 17,6 | 3,76        | Baik        |
| 3  | Komitmen (X <sub>2.3</sub> )  | -                     | 11,8 | 14,7 | 44,1 | 29,4 | 3,91        | Baik        |
| 4  | Konsisten (X <sub>2.4</sub> ) | -                     | 5,9  | 47,1 | 26,5 | 20,6 | 3,62        | Baik        |
| <b>Variabel Integritas (X<sub>2</sub>)</b> |                               |                       |      |      |      |      | <b>3,76</b> | <b>Baik</b> |

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 5.7 menunjukkan bahwa rata-rata skor dari 4 indikator mengenai integritas (X<sub>2</sub>) yaitu sebesar 3,76 yang berarti integritas pegawai pada Kantor Camat Klungkung berada dalam kategori baik. Skor terendah adalah indikator Konsisten sebesar 3,62 sedangkan skor tertinggi ada pada indikator Komitmen yakni sebesar 3,91.

## 3. Etika Kerja (X<sub>3</sub>)

Penilaian mengenai variabel Etika kerja diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan kuisioner yang berkaitan dengan indikator Etika kerja. Pertanyaan kuisioner dijawab oleh 34 orang responden untuk

kemudian dibuatkan tabulasi jumlah masing-masing kategori. Hasil penilaian mengenai indikator ini lebih rinci disajikan pada Tabel 5.8 :

**Tabel 5.8**  
**Jawaban Responden Tentang Etika Kerja (X<sub>3</sub>)**

| No  | Indikator                              | Jawaban Responden (%) |      |      |      |      | Rata - rata | Keterangan  |
|---|--|-----------------------|------|------|------|------|-------------|-------------|
|   |  | (1)                   | (2)  | (3)  | (4)  | (5)  |             |             |
| 1   | Bertanggung Jawab (X <sub>3.1</sub> )  | -                     | 5,9  | 58,8 | 26,5 | 8,8  | 3,38        | Cukup Baik  |
| 2   | Kerja Yang Positif (X <sub>3.2</sub> ) | -                     | 5,9  | 14,7 | 64,7 | 14,7 | 3,88        | Baik        |
| 3   | Disiplin Kerja (X <sub>3.3</sub> )     | -                     | 2,9  | 20,6 | 58,8 | 17,6 | 3,91        | Baik        |
| 4   | Tekun (X <sub>3.4</sub> )              | -                     | 11,8 | 35,3 | 29,4 | 23,5 | 3,65        | Baik        |
| 5   | Pendidikan (X <sub>3.5</sub> )         | -                     | 2,9  | 73,5 | 8,8  | 14,7 | 3,35        | Cukup Baik  |
| <b>Variabel Etika kerja (X<sub>3</sub>)</b> |  |                       |      |      |      |      | <b>3,64</b> | <b>Baik</b> |

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 5.8 menunjukkan bahwa rata-rata skor dari 5 indikator mengenai etika kerja (X<sub>3</sub>) yaitu sebesar 3,64 yang berarti etika kerja pegawai Kantor Camat Klungkung berada pada kategori baik. Skor terendah adalah indikator Pendidikan sebesar 3,35 sedangkan skor tertinggi ada pada indikator Disiplin Kerja yakni sebesar 3,91.

#### 4. Kinerja Pegawai (Y)

Penilaian mengenai variabel kinerja pegawai diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan kuisioner yang berkaitan dengan indikator kinerja pegawai. Pertanyaan kuisioner dijawab oleh 34 orang responden untuk kemudian dibuatkan tabulasi jumlah masing-masing kategori. Hasil penilaian mengenai indikator ini lebih rinci disajikan

pada Tabel 5.9

**Tabel 5.9**  
**Jawaban Responden Tentang Kinerja Pegawai (Y)**

| No                                  | Indikator                         | Jawaban Responden (%) |      |      |      |      | Rata - rata | Keterangan  |
|-------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------|------|------|------|------|-------------|-------------|
|                                     |                                   | (1)                   | (2)  | (3)  | (4)  | (5)  |             |             |
| 1                                   | Kualitas kerja (Y <sub>1</sub> )  | -                     | 8,8  | 23,5 | 38,2 | 29,4 | 3,88        | Baik        |
| 2                                   | Kuantitas kerja (Y <sub>2</sub> ) | -                     | 5,9  | 32,4 | 35,3 | 26,5 | 3,82        | Baik        |
| 3                                   | Tanggung Jawab (Y <sub>3</sub> )  | -                     | 8,8  | 23,5 | 38,2 | 29,4 | 3,88        | Baik        |
| 4                                   | Kerja Sama(Y <sub>4</sub> )       | -                     | 29,4 | 20,6 | 29,4 | 20,6 | 3,41        | Baik        |
| 5                                   | Inisiatif (Y <sub>5</sub> )       | 0                     | 8,8  | 32,4 | 23,5 | 35,3 | 3,85        | Baik        |
| <b>Variabel Kinerja Pegawai (Y)</b> |                                   |                       |      |      |      |      | <b>3,77</b> | <b>Baik</b> |

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 5.9 menunjukkan bahwa rata-rata skor dari 5 indikator mengenai kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 3,77 yang berarti kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung berada pada kategori baik. Skor terendah adalah indikator Kerja Sama sebesar 3,41 sedangkan skor tertinggi ada pada indikator Kualitas kerja dan Tanggung Jawab yakni sebesar 3,88.

### 5.2.3 Analisis Inferensial

#### 1. Analisis Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh motivasi, integritas dan etika kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS *version 23.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara motivasi, integritas dan etika kerja terhadap

kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung secara parsial dapat dilihat pada Tabel 5.10 berikut:

**Tabel 5.10**  
**Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

| Variabel          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig                |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|--------------------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |        |                    |
| (Constant)        | -5.608                      | 2.171      |                           | -2.582 | 0.015              |
| Motivasi          | 0.524                       | 0.230      | 0.300                     | 2.281  | 0.030              |
| Integritas        | 0.983                       | 0.250      | 0.591                     | 3.939  | 0.000              |
| Etika Kerja       | 0.430                       | 0.227      | 0.277                     | 2.572  | 0.012              |
| R                 |                             |            |                           |        | 0,924              |
| R Square          |                             |            |                           |        | 0,854              |
| Adjusted R Square |                             |            |                           |        | 0,839              |
| F Statistic       |                             |            |                           |        | 58,522             |
| Signifikansi F    |                             |            |                           |        | 0,000 <sup>b</sup> |

Berdasarkan Tabel 5.10, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -5,608 + 0,524X_1 + 0,983X_2 + 0,430X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai  $\alpha = -5,608$  menunjukkan bahwa jika variabel motivasi, integritas dan etika kerja sama dengan 0 (nol) atau konstan, maka kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung bernilai sebesar -5,608.

Nilai  $b_1 = 0,524$  menunjukkan bahwa, apabila motivasi meningkat, sedangkan integritas dan etika kerja tetap konstan maka kinerja pegawai akan mengalami

peningkatan sebesar 0,524. Dengan demikian motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung.

Nilai  $b_2 = 0,983$  menunjukkan bahwa, apabila integritas meningkat, sedangkan motivasi dan etika kerja tetap konstan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,983. Dengan demikian integritas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung.

Nilai  $b_3 = 0,430$  menunjukkan bahwa, apabila etika kerja meningkat, sedangkan motivasi dan integritas tetap konstan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,430. Dengan demikian etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung.

## 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

### a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi variabel terikat dengan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk mengujinormalitas data. Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 5.11 berikut.



**Tabel 5.11**  
**Hasil Uji Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                  |                | 34                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 1.72423986              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .067                    |
|                                    | Positive       | .067                    |
|                                    | Negative       | -.054                   |
| Test Statistic                     |                | .067                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan Tabel 5.11 di atas, hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan bila signifikansi tiap variabel lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal, sedangkan bila signifikansi tiap variabel lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai *asyp. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0,200 > 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Apabila  $VIF < 10$  dan *tolerance value*  $> 0,10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolenearitas. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 5.12 berikut ini:

**Tabel 5.12**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

| Variabel    | Collinearity Statistics |       | Keterangan              |
|-------------|-------------------------|-------|-------------------------|
|             | Tolerance               | VIF   |                         |
| Motivasi    | 0.281                   | 3.562 | Bebas Multikolinearitas |
| Integritas  | 0.216                   | 4.632 | Bebas Multikolinearitas |
| Etika Kerja | 0.269                   | 3.714 | Bebas Multikolinearitas |

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan Tabel 5.12 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu motivasi, integritas dan etika kerja  $> 0,10$  dan nilai  $VIF \leq 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. (Ghozali, 2018). Model regresi dikatakan tidak mengandung gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 5.13 berikut ini:

**Tabel 5.13**

#### Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel    | Sig.  | Keterangan                |
|-------------|-------|---------------------------|
| Motivasi    | 0.434 | Bebas Heteroskedastisitas |
| Integritas  | 0.551 | Bebas Heteroskedastisitas |
| Etika Kerja | 0.525 | Bebas Heteroskedastisitas |

Sumber: Lampiran 9

Berdasarkan Tabel 5.13 di atas menunjukkan bahwa semua variabelbebas yaitu motivasi, integritas dan etika kerja memiliki nilai

signifikansi yaitu: 0,434; 0,551 dan 0,525 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

### 3. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda adalah suatu analisis untuk mengetahui hubungan dari motivasi, integritas dan etika kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung. Berdasarkan Tabel 5.10 dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,924. Besarnya nilai R 0,924 ini berada diantara 0,800 - 0,1000 berarti ada hubungan yang sangat kuat antara motivasi, integritas dan etika kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung.

### 4. Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Analisis determinasi adalah suatu analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, integritas dan etika kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung. Berdasarkan Tabel 5.10 di atas, diperoleh nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,839 atau sebesar 83,9%. Dengan demikian besarnya pengaruh motivasi, integritas dan etika kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung adalah sebesar 83,9% sedang sisanya  $100\% - 83,9\% = 16,2\%$  dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

### 5. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui variabel bebas secara parsial atau individu mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh (*p-value*) lebih kecil dari 0,05 maka

hipotesis dapat diterima atau variabel independen tersebut berpengaruh secara statistik terhadap variabel dependennya. Hasil uji t pengaruh motivasi, integritas dan etika kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung terlihat pada Tabel 5.15 dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Hasil uji t pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung menunjukkan nilai signifikan uji t sebesar 0,030 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung.
- b. Hasil uji t pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung menunjukkan nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung.
- c. Hasil uji t pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung menunjukkan nilai signifikan uji t sebesar 0,012 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung.

## 6. Uji F

Berdasarkan Tabel 5.10 hasil uji F menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 58,522 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah

layak. Hasil ini memberikan makna bahwa seluruh variabel independen mampu memprediksi atau menjelaskan fenomena kinerja karyawan. Hal ini berarti model dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut atau dengan kata lain adapengaruh secara simultan dari variabel motivasi, integritas dan etika kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung.

### **5.3 Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji t pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.524 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,030 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.

Menurut Robbins, (2017) Motivasi adalah kekuatan yang mendorong orang untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, selama tujuan tersebut selaras dengan kebutuhan individu. Motivasi sebagai salah satu unsur penting dalam melaksanakan kegiatan perusahaan, maka pimpinan harus mampu memotivasi karyawan agar bersedia melaksanakan tugas dengan semangat kerja yang tinggi. motivasi kerja yang baik akan menjadi suatu dorongan yang dapat mengarah kepada sebuah tujuan atau keinginan seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu guna mencapai tujuan. Hasil penelitian yang dilakukan Dariansyah (2018) menyatakan bahwa kualitas pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya kualitas



pelayanan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, semakin baik kualitas pelayanan yang didapatkan maka semakin meningkat kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yunita (2022), Kusmaningtyas, *et al* (2019), Cahya (2022) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,983 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.

Hasil penelitian yang dilakukan Humaira (2019) menyatakan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Integritas diharapkan dapat menimbulkan tujuan bersama untuk mencapai hal yang dicita-citakan. Seperti dalam sebuah organisasi, integritas sangat penting dilakukan. Tanpa adanya integritas maka orang akan malas melakukan apa yang menjadi tugasnya karena mereka melakukan semua hal karena terpaksa, bukan keluar dari dalam hati nurani mereka. Jika ketiadaan integritas pada individu benar-benar terjadi, maka usaha individu dalam meningkatkan tujuan organisasi akan sulit tercapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sarinah (2020) menyatakan bahwa integritas berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 3. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,430 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,012 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.

etika kerja adalah acuan yang dipakai oleh suatu individu seseorang atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga yang lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan kinerja. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa etika kerja adalah segala sesuatu yang menggambarkan suatu sikap dan mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kerja. Etika adalah suatu ilmu yang membahas tentang moralitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Budianto (2017) menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Etika kerja yang tinggi tentunya akan menjadi rutinitas yang tidak membosankan bahkan mampu meningkatkan prestasi kerja atau kinerjanya. Hal ini mendasari etika kerja

yang tinggi diantaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan masukan ide ditempat kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan Putri (2021) menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Etika kerja mencerminkan sejauh mana seseorang menilai kerja. Orang yang memiliki etika kerja yang tinggi memandang bahwa pekerjaan adalah hal penting, mulia dan sumber martabat, seseorang yang etika kerjanya tinggi atau kuat mempunyai keyakinan bahwa kerja dengan sungguh-sungguh adalah kunci kesuksesan dan kebahagiaan.



## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab V, makakesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh motivasi, integritas dan etika kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja seorang pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung.
2. Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi integritas seorang pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung.
3. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik etika kerja yang pegawai terapkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Klungkung.

#### **6.2 Keterbatasan**

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada Kantor Camat Klungkung. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian.

2. Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu motivasi, integritas dan etika kerja. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

### 6.3 Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan pada Kantor Camat Klungkung berkaitan dengan pengaruh motivasi, integritas dan etika kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan skor rata-rata terendah pada motivasi yaitu indikator Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, maka disarankan kepada pegawai Kantor Camat Klungkung untuk meningkatkan lagi rasa tanggung jawab yang dimilikinya dalam menyelesaikan berbagai tugas yang ada di perusahaan. Usahakan semua pekerjaan diselesaikan dengan baik sehingga kemungkinan terjadinya kesalahan semakin minim.
2. Berdasarkan skor rata-rata terendah pada integritas yaitu pada indikator Konsisten, maka disarankan kepada pegawai Kantor Camat Klungkung untuk bisa menerapkan sikap konsisten dalam bekerja. Hal ini penting dilakukan untuk menghasilkan hasil kerja yang maksimal khususnya konsisten datang tepat waktu agar semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.
3. Berdasarkan skor rata-rata terendah pada etika kerja yaitu pada indikator Pendidikan, maka disarankan kepada pihak Kantor Camat Klungkung untuk bisa mengadakan pelatihan secara rutin sehingga karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Antonius. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Dan Perubahan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- fandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media.
- Asmarazisa. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BTN Batam*.
- Bertens, K. (2015). *Etika Kerja*. Gramedia Pustaka.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar. Lembaga Penelitian Dan Penulis Ilmiah Aqli*.
- Budianto, A. A. T. dan A. K. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta. *Jurnal KREATIF*, 3(1), 100–124.
- Budianto, A., Pongtuluran, Y., & Y, S. (2018). Pengaruh etika kerja, motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 14(1), 1. <https://doi.org/10.29264/jkin.v14i1.2472>
- Darmawan, R. B. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bprs Sukowati Sragen)*. [Skripsi] Salatiga. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Djakfar, M. (2017). *Etika Bisnis: Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral Ajaran Bumi*. Penebar Plu.
- Ernia. (2016). Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Pendapatan Beras dalam Menghadapi Fluktuasi Harga di Kota Manado. *Jurnal Bisnis*.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Badan

Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Humaira, I. and Sagoro, E. M. (2019). Pengaruh Pengetahuan Keuangan, Sikap Keuangan, Dan Kepribadian Terhadap Perilaku Manajemen Keuangan Pada Pelaku Umkm Sentra Kerajinan Batik Kabupaten Bantul. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 7(1). 10.21831/nominal.v7i1.19363

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Maslow. (2002). *Motivation and Personality*. Harper & Raw.

Matana, A. (2017). Pengaruh Total Quality Management terhadap Ekspetasi Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero). *Skripsi, Makassar: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Hasanuddin*.

Mathis, R. L., and J. H. J. (2016). *Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3*. Salemba Empat.

Moehariono. (2016). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.

Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen (Tinjauan Filosofis dan Praktis)*. Kencana Prenada Media Group.

Putri, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andalas Media Informatika Jakarta. *Jurnal Emba*, 9, 669–678.

Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.

- Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*. Salemba Empat.
- Salwa, Arfah, Yuwaldi Away, A., & Tabrani, M. (2018). Pengaruh Komitmen, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Bisnis*, 2(1), 58–67.
- Sarinah, L. (2020). Pengaruh profesionalisme, employee engagement (keterikatan karyawan), dan integritas terhadap kinerja karyawan pdam dki jakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3, 1–16.
- Sinamo. (2016). *Etos Kerja Profesional*. Institut Dharma Mahardika.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Zahra, I., & Ahmed, A. (2017). Promoting thriving at work and waning turnover intention : A relational perspective. *Future Business Journal*, 2 (2), 127–137. <https://doi.org/10.1016/j.fbj.2016.08.001%0D>
- Bertens. (2015). *Etika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Budianto, Agung. (2017). *Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Samarinda Square*. *Jurnal FEB UNMUL*. (14) 1, 1-5.
- Djakfar, Muhammad. (2017). *Etika Bisnis Menangkap Spirit Ajaran Langit Dan Pesan Ajaran Bumi*. Jakarta: Penebar Plus Imprint.
- Putri, Cici. A. (2021). *Pengaruh Pelatihan Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Antonius. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Dan Perubahan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung:

Alfabeta.

- Bintoro Dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Graha Media.
- Ernia. (2016). Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Dunia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. (1) 2, 1-10.
- Dian. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Integritas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Kamasan Klungkung. *Jurnal Ilmu Manajemen*. (7) 1, 1-15.
- Hendarjatno Dan Rahardja. (2018). *Persepsi Masyarakat Perbankan Di Surabaya Terhadap Integritas, Obyektivitas Dan Independensi Akuntan Publik*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Humaira, Farah. (2019). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank
- Irham, Fahmi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kotler, Philip Dan Amstrong. (2019). *Principles Of Marketing*. Pearson: Global.
- Salwa, Arfah. (2018). Pengaruh Komitmen, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*. (2) 1, 58-67.
- Sugiyono. (2018). *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.



**Lampiran 1 Kuisisioner**

**KUISISIONER PENELITIAN**

**PENGARUH MOTIVASI, INTEGRITAS DAN ETIKA KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT  
KLUNGKUNG.**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/I Karyawan di Kantor Camat Klungkung

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan tugas akhir (skripsi) di Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bersama dengan ini saya:

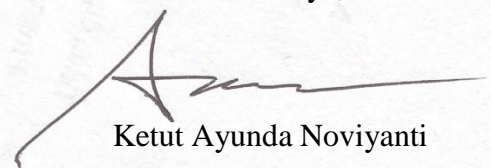
Nama : Ketut Ayunda Noviyanti

Nim : 2002612010165

Jurusan : Manajemen

Dengan hal ini ingin melakukan penelitian mengenai Pengaruh Motivasi,  
Integritas Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Klungkung.  
Untuk maksud tersebut, maka saya mohon kesediaanya dan partisipasi  
Bapak/Ibu/Saudara/I untuk berkenan mengisi kuisisioner ini dengan lengkap sesuai  
dengan ketentuan dan jujur mengenai pendapat dan penilaian anda sendiri tanpa  
dipengaruhi oleh siapapun. Kuisisioner ini dibuat semata-mata untuk keperluan ilmiah  
dan saya berjanji untuk menjaga kerahasiaan Kuisisioner ini. Atas kerjasama dan  
partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/I meluangkan waktunya untuk memberikan informasi  
yang diperlukan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,



Ketut Ayunda Noviyanti



## I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Jenis kelamin :  Laki-Laki  Perempuan
3. Umur :  17-25 tahun  26-34 tahun  
 35-43 tahun  >43 tahun
4. Masa Kerja :  1-5 tahun  6-10 tahun  
 11-15 tahun  >15 tahun
5. Pendidikan Terakhir :  SD  SMP  
 SMA/SMK  DIPLOMA  
 S1  S2
6. Jabatan :

## II. PETUNJUK PENGISIAN JAWABAN

1. Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pertanyaan dengan pendapat Bapak/Ibu, dengan cara mencentang (√) lembar jawaban yang telah disediakan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Jika jawaban awal keliru bisa dicoret (X) dan jawablah yang paling dianggap sesuai dengan memberikan tanda centang (√)
3. Jawablah semua pertanyaan yang ada, jangan sampai ada yang terlewatkan atau kosong.
4. Berikut ini disajikan pernyataan dengan lima kemungkinan pilihan:  
SS = Sangat setuju (5)  
S = Setuju (4)  
CS = Cukup setuju (3)

TS = Tidak setuju (2)

STS = Sangat Tidak setuju (1)

Bacalah setiap pertanyaan yang dimaksud dengan hati – hati, kemudian pilih salah satu pilihan yang paling sesuai dengan kondisi dan keadaan Bapak/Ibu/Saudara/I di tempat kerja

### Motivasi (X1)

| No | Pernyataan  | STS | TS | CS | S | SS |
|----|---|-----|----|----|---|----|
|    | (Skor)  | 1   | 2  | 3  | 4 | 5  |
| 1. | Saya memiliki sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.   |     |    |    |   |    |
| 2. | Saya memiliki kemampuan untuk mencapai hasil hasil pekerjaan yang baik. |     |    |    |   |    |
| 3. | Saya dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja secara mandiri.         |     |    |    |   |    |
| 4. | Saya dapat bekerja dengan baik tanpa bantuan pegawai lainnya.           |     |    |    |   |    |

### Integritas (X2)

| No | Pertanyaan   | STS | TS | CS | S | SS |
|----|--|-----|----|----|---|----|
|    | Skor   | 1   | 2  | 3  | 4 | 5  |
| 1  | Saya berperilaku untuk selalu dapat dipercaya baik dengan diri sendiri |     |    |    |   |    |
| 2  | Saya mampu menjaga dan menjalankan pekerjaan yang dipercayakan         |     |    |    |   |    |
| 3  | Saya mampu membedakan Kepentingan kantor dengan kepentingan pribadi    |     |    |    |   |    |
| 4  | Saya mampu mempertahankan sebuah cara pandang atau opini               |     |    |    |   |    |

### Etika Kerja (X3)

| No | Pertanyaan  | STS | TS | CS | S | SS |
|----|---|-----|----|----|---|----|
|    | Skor  | 1   | 2  | 3  | 4 | 5  |
| 1  | Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan                                       |     |    |    |   |    |
| 2  | Saya memiliki hubungan kerja yang kuat dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan             |     |    |    |   |    |
| 3  | Saya dapat menjaga nilai-nilai etika  |     |    |    |   |    |
| 4  | Saya bekerja dengan penuh rasa semangat, totalitas dan mampu meraih kinerja yang optimal          |     |    |    |   |    |
| 5  | Saya merasa pendidikan atau pelatihan yang diberikan kepada pegawai dapat Meningkatkan Kompetensi |     |    |    |   |    |

### Kinerja Pegawai (Y)

| No | Uraian Pertanyaan   | STS | TS | CS | S | SS |
|----|---|-----|----|----|---|----|
|    | Skor  | 1   | 2  | 3  | 4 | 5  |
| 1  | Saya berupaya target pekerjaan bisa terlaksana dengan tepat waktu             |     |    |    |   |    |
| 2  | Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan dengan baik dan tuntas            |     |    |    |   |    |
| 3  | Saya mampu menerima dan melaksanakan pekerjaan                                |     |    |    |   |    |
| 4  | Saya mampu bekerja sama dengan sesama rekan kerja                             |     |    |    |   |    |
| 5  | Saya memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan Tanpa menunggu perintah |     |    |    |   |    |



UNMAS DENPASAR

**Lampiran 2: Tabulasi Data**

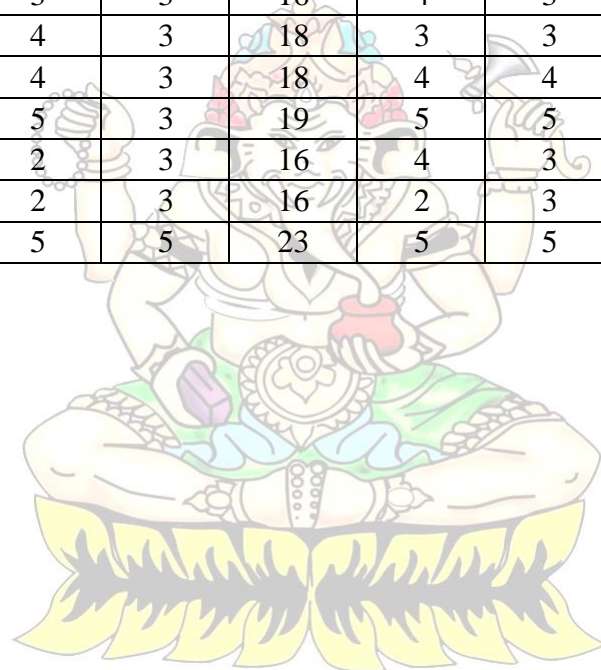
| No | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1 | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2 |
|----|------|------|------|------|----|------|------|------|------|----|
| 1  | 3    | 2    | 2    | 2    | 9  | 3    | 2    | 3    | 2    | 10 |
| 2  | 3    | 5    | 3    | 5    | 16 | 4    | 5    | 5    | 5    | 19 |
| 3  | 3    | 5    | 3    | 5    | 16 | 4    | 5    | 5    | 5    | 19 |
| 4  | 3    | 3    | 3    | 3    | 12 | 4    | 3    | 4    | 4    | 15 |
| 5  | 3    | 4    | 3    | 4    | 14 | 4    | 4    | 4    | 4    | 16 |
| 6  | 3    | 5    | 3    | 5    | 16 | 5    | 5    | 5    | 5    | 20 |
| 7  | 3    | 3    | 3    | 3    | 12 | 2    | 3    | 4    | 4    | 13 |
| 8  | 4    | 5    | 3    | 4    | 16 | 5    | 4    | 5    | 4    | 18 |
| 9  | 4    | 3    | 3    | 3    | 13 | 4    | 3    | 4    | 4    | 15 |
| 10 | 2    | 3    | 2    | 3    | 10 | 2    | 2    | 4    | 4    | 12 |
| 11 | 3    | 3    | 3    | 3    | 12 | 3    | 4    | 4    | 4    | 15 |
| 12 | 5    | 3    | 5    | 3    | 16 | 4    | 5    | 4    | 5    | 18 |
| 13 | 5    | 3    | 5    | 3    | 16 | 4    | 4    | 4    | 3    | 15 |
| 14 | 3    | 3    | 3    | 3    | 12 | 4    | 4    | 4    | 3    | 15 |
| 15 | 3    | 2    | 3    | 3    | 11 | 4    | 2    | 2    | 3    | 11 |
| 16 | 3    | 3    | 3    | 3    | 12 | 3    | 4    | 2    | 3    | 12 |
| 17 | 4    | 3    | 4    | 3    | 14 | 4    | 4    | 4    | 3    | 15 |
| 18 | 3    | 3    | 2    | 3    | 11 | 2    | 4    | 3    | 3    | 12 |
| 19 | 3    | 4    | 4    | 3    | 14 | 4    | 4    | 4    | 3    | 15 |
| 20 | 3    | 5    | 4    | 3    | 15 | 4    | 4    | 5    | 5    | 18 |
| 21 | 3    | 5    | 5    | 3    | 16 | 4    | 4    | 5    | 3    | 16 |
| 22 | 3    | 4    | 4    | 5    | 16 | 4    | 4    | 4    | 3    | 15 |
| 23 | 3    | 3    | 4    | 3    | 13 | 4    | 4    | 3    | 3    | 14 |
| 24 | 3    | 3    | 5    | 4    | 15 | 4    | 4    | 5    | 3    | 16 |
| 25 | 3    | 3    | 4    | 3    | 13 | 4    | 3    | 2    | 3    | 12 |
| 26 | 3    | 3    | 4    | 5    | 15 | 4    | 5    | 4    | 3    | 16 |
| 27 | 5    | 3    | 5    | 5    | 18 | 4    | 4    | 5    | 3    | 16 |



|    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|
| 28 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 4 | 4 | 2 | 3 | 13 |
| 29 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 31 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 |
| 32 | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | 3 | 2 | 4 | 4 | 13 |
| 33 | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |

| X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3 | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y  |
|------|------|------|------|------|----|----|----|----|----|----|----|
| 3    | 2    | 3    | 2    | 3    | 13 | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 13 |
| 3    | 5    | 5    | 5    | 5    | 23 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 25 |
| 3    | 4    | 4    | 5    | 5    | 21 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 25 |
| 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 18 | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 18 |
| 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 19 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 20 |
| 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 23 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 25 |
| 2    | 4    | 4    | 3    | 2    | 15 | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 13 |
| 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 23 | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 22 |
| 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 17 | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 17 |
| 2    | 2    | 4    | 2    | 3    | 13 | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 13 |
| 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 18 | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 19 |
| 5    | 5    | 4    | 5    | 3    | 22 | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 23 |
| 5    | 4    | 4    | 4    | 3    | 20 | 4  | 4  | 4  | 3  | 5  | 20 |
| 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 18 | 3  | 4  | 4  | 2  | 3  | 16 |
| 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 17 | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 11 |
| 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 17 | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 14 |
| 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 17 | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 17 |
| 3    | 4    | 2    | 3    | 3    | 15 | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 12 |
| 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 18 | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 19 |
| 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 17 | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 22 |

|   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|
| 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 18 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 16 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 14 |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 19 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 17 |
| 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 20 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 21 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 16 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 15 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 16 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 16 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 16 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |



UNMAS DENPASAR

### Lampiran 3: Uji Validitas

**Correlations**

|          |                     | X1.1   | X1.2   | X1.3   | X1.4   | Motivasi |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|----------|
| X1.1     | Pearson Correlation | 1      | .103   | .630** | .218   | .624**   |
|          | Sig. (2-tailed)     |        | .561   | .000   | .215   | .000     |
|          | N                   | 34     | 34     | 34     | 34     | 34       |
| X1.2     | Pearson Correlation | .103   | 1      | .222   | .667** | .738**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .561   |        | .207   | .000   | .000     |
|          | N                   | 34     | 34     | 34     | 34     | 34       |
| X1.3     | Pearson Correlation | .630** | .222   | 1      | .280   | .715**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000   | .207   |        | .109   | .000     |
|          | N                   | 34     | 34     | 34     | 34     | 34       |
| X1.4     | Pearson Correlation | .218   | .667** | .280   | 1      | .786**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .215   | .000   | .109   |        | .000     |
|          | N                   | 34     | 34     | 34     | 34     | 34       |
| Motivasi | Pearson Correlation | .624** | .738** | .715** | .786** | 1        |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   |          |
|          | N                   | 34     | 34     | 34     | 34     | 34       |

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



**Correlations**

|            |                     | X2.1   | X2.2   | X2.3   | X2.4   | Integritas |
|------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|------------|
| X2.1       | Pearson Correlation | 1      | .519** | .385*  | .298   | .688**     |
|            | Sig. (2-tailed)     |        | .002   | .025   | .087   | .000       |
|            | N                   | 34     | 34     | 34     | 34     | 34         |
| X2.2       | Pearson Correlation | .519** | 1      | .452** | .441** | .789**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | .002   |        | .007   | .009   | .000       |
|            | N                   | 34     | 34     | 34     | 34     | 34         |
| X2.3       | Pearson Correlation | .385*  | .452** | 1      | .596** | .811**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | .025   | .007   |        | .000   | .000       |
|            | N                   | 34     | 34     | 34     | 34     | 34         |
| X2.4       | Pearson Correlation | .298   | .441** | .596** | 1      | .772**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | .087   | .009   | .000   |        | .000       |
|            | N                   | 34     | 34     | 34     | 34     | 34         |
| Integritas | Pearson Correlation | .688** | .789** | .811** | .772** | 1          |
|            | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   |            |
|            | N                   | 34     | 34     | 34     | 34     | 34         |

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

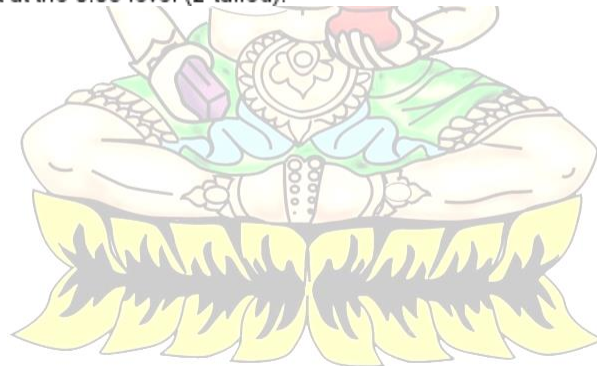
\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Correlations

|             |                     | X3.1   | X3.2   | X3.3   | X3.4   | X3.5   | Etika Kerja |
|-------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------------|
| X3.1        | Pearson Correlation | 1      | .199   | -.049  | .317   | .234   | .503**      |
|             | Sig. (2-tailed)     |        | .260   | .783   | .068   | .183   | .002        |
|             | N                   | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34          |
| X3.2        | Pearson Correlation | .199   | 1      | .271   | .618** | .291   | .712**      |
|             | Sig. (2-tailed)     | .260   |        | .121   | .000   | .095   | .000        |
|             | N                   | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34          |
| X3.3        | Pearson Correlation | -.049  | .271   | 1      | .344*  | .388*  | .567**      |
|             | Sig. (2-tailed)     | .783   | .121   |        | .046   | .023   | .000        |
|             | N                   | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34          |
| X3.4        | Pearson Correlation | .317   | .618** | .344*  | 1      | .448** | .846**      |
|             | Sig. (2-tailed)     | .068   | .000   | .046   |        | .008   | .000        |
|             | N                   | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34          |
| X3.5        | Pearson Correlation | .234   | .291   | .388*  | .448** | 1      | .703**      |
|             | Sig. (2-tailed)     | .183   | .095   | .023   | .008   |        | .000        |
|             | N                   | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34          |
| Etika Kerja | Pearson Correlation | .503** | .712** | .567** | .846** | .703** | 1           |
|             | Sig. (2-tailed)     | .002   | .000   | .000   | .000   | .000   |             |
|             | N                   | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34          |

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



UNMAS DENPASAR

### Correlations

|                 |                     | Y1     | Y2     | Y3     | Y4     | Y5     | Kinerja Pegawai |
|-----------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|-----------------|
| Y1              | Pearson Correlation | 1      | .755** | .797** | .783** | .830** | .911**          |
|                 | Sig. (2-tailed)     |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000            |
|                 | N                   | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34              |
| Y2              | Pearson Correlation | .755** | 1      | .755** | .814** | .728** | .885**          |
|                 | Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000            |
|                 | N                   | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34              |
| Y3              | Pearson Correlation | .797** | .755** | 1      | .755** | .925** | .926**          |
|                 | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000            |
|                 | N                   | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34              |
| Y4              | Pearson Correlation | .783** | .814** | .755** | 1      | .764** | .908**          |
|                 | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000            |
|                 | N                   | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34              |
| Y5              | Pearson Correlation | .830** | .728** | .925** | .764** | 1      | .931**          |
|                 | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000            |
|                 | N                   | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34              |
| Kinerja Pegawai | Pearson Correlation | .911** | .885** | .926** | .908** | .931** | 1               |
|                 | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |                 |
|                 | N                   | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34              |

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



UNMAS DENPASAR



## Lampiran 4: Uji Reliabilitas

X1

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .785             | 4          |

X2

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .765             | 4          |

X3

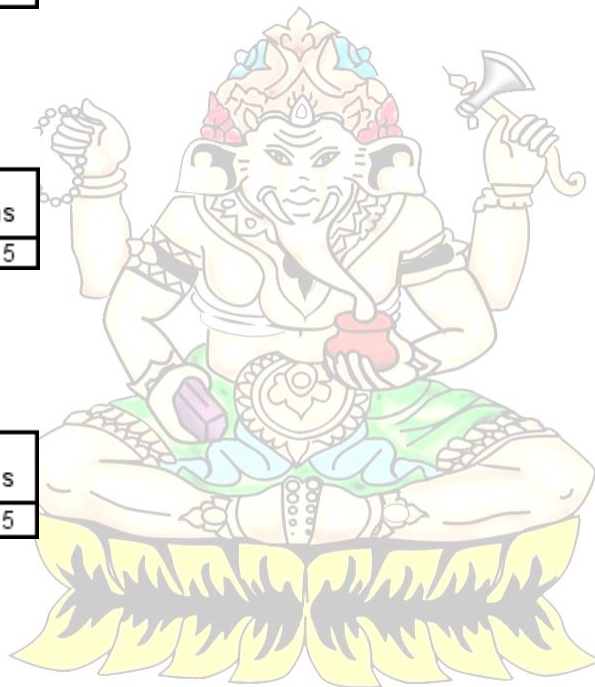
### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .798             | 5          |

Y

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .948             | 5          |



UNMAS DENPASAR

## Lampiran 5: Hasil Uji Deskriptif Responden

### Statistics

|   |         | Jenis Kelamin | Usia | Masa Kerja | Pendidikan |
|---|---------|---------------|------|------------|------------|
| N | Valid   | 34            | 34   | 34         | 34         |
|   | Missing | 0             | 0    | 0          | 0          |

## Frequency Table

### Jenis Kelamin

|       |             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki - Laki | 19        | 55.9    | 55.9          | 55.9               |
|       | Perempuan   | 15        | 44.1    | 44.1          | 100.0              |
|       | Total       | 34        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Usia

|       |             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 17-25 tahun | 7         | 20.6    | 20.6          | 20.6               |
|       | 26-34 tahun | 12        | 35.3    | 35.3          | 55.9               |
|       | 35-43 tahun | 10        | 29.4    | 29.4          | 85.3               |
|       | >43 tahun   | 5         | 14.7    | 14.7          | 100.0              |
|       | Total       | 34        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Masa Kerja

|       |             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1-5 tahun   | 11        | 32.4    | 32.4          | 32.4               |
|       | 6-10 tahun  | 13        | 38.2    | 38.2          | 70.6               |
|       | 11-15 Tahun | 7         | 20.6    | 20.6          | 91.2               |
|       | >15 tahun   | 3         | 8.8     | 8.8           | 100.0              |
|       | Total       | 34        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Pendidikan

|       |         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SMA/SMK | 7         | 20.6    | 20.6          | 20.6               |
|       | Diploma | 10        | 29.4    | 29.4          | 50.0               |
|       | S1      | 15        | 44.1    | 44.1          | 94.1               |
|       | S2      | 2         | 5.9     | 5.9           | 100.0              |
|       | Total   | 34        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Statistics**

|         | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X2.1 | X2.2 | X2.3 |
|---------|------|------|------|------|------|------|------|
| N Valid | 34   | 34   | 34   | 34   | 34   | 34   | 34   |
| Missing | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |

**Statistics**

|         | X2.4 | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | Y1 |
|---------|------|------|------|------|------|------|----|
| N Valid | 34   | 34   | 34   | 34   | 34   | 34   | 34 |
| Missing | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0  |

**Statistics**

|         | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 |
|---------|----|----|----|----|
| N Valid | 34 | 34 | 34 | 34 |
| Missing | 0  | 0  | 0  | 0  |

**Frequency Table**

**X1.1**

|            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2.00 | 1         | 2.9     | 2.9           | 2.9                |
| 3.00       | 23        | 67.6    | 67.6          | 70.6               |
| 4.00       | 6         | 17.6    | 17.6          | 88.2               |
| 5.00       | 4         | 11.8    | 11.8          | 100.0              |
| Total      | 34        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X1.2**

|            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2.00 | 4         | 11.8    | 11.8          | 11.8               |
| 3.00       | 17        | 50.0    | 50.0          | 61.8               |
| 4.00       | 5         | 14.7    | 14.7          | 76.5               |
| 5.00       | 8         | 23.5    | 23.5          | 100.0              |
| Total      | 34        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X1.3**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00  | 3         | 8.8     | 8.8           | 8.8                |
|       | 3.00  | 15        | 44.1    | 44.1          | 52.9               |
|       | 4.00  | 10        | 29.4    | 29.4          | 82.4               |
|       | 5.00  | 6         | 17.6    | 17.6          | 100.0              |
|       | Total | 34        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X1.4**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00  | 3         | 8.8     | 8.8           | 8.8                |
|       | 3.00  | 18        | 52.9    | 52.9          | 61.8               |
|       | 4.00  | 5         | 14.7    | 14.7          | 76.5               |
|       | 5.00  | 8         | 23.5    | 23.5          | 100.0              |
|       | Total | 34        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2.1**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00  | 3         | 8.8     | 8.8           | 8.8                |
|       | 3.00  | 6         | 17.6    | 17.6          | 26.5               |
|       | 4.00  | 22        | 64.7    | 64.7          | 91.2               |
|       | 5.00  | 3         | 8.8     | 8.8           | 100.0              |
|       | Total | 34        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2.2**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00  | 5         | 14.7    | 14.7          | 14.7               |
|       | 3.00  | 4         | 11.8    | 11.8          | 26.5               |
|       | 4.00  | 19        | 55.9    | 55.9          | 82.4               |
|       | 5.00  | 6         | 17.6    | 17.6          | 100.0              |
|       | Total | 34        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2.3**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00  | 4         | 11.8    | 11.8          | 11.8               |
|       | 3.00  | 5         | 14.7    | 14.7          | 26.5               |
|       | 4.00  | 15        | 44.1    | 44.1          | 70.6               |
|       | 5.00  | 10        | 29.4    | 29.4          | 100.0              |
|       | Total | 34        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2.4**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00  | 2         | 5.9     | 5.9           | 5.9                |
|       | 3.00  | 16        | 47.1    | 47.1          | 52.9               |
|       | 4.00  | 9         | 26.5    | 26.5          | 79.4               |
|       | 5.00  | 7         | 20.6    | 20.6          | 100.0              |
|       | Total | 34        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X3.1**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00  | 2         | 5.9     | 5.9           | 5.9                |
|       | 3.00  | 20        | 58.8    | 58.8          | 64.7               |
|       | 4.00  | 9         | 26.5    | 26.5          | 91.2               |
|       | 5.00  | 3         | 8.8     | 8.8           | 100.0              |
|       | Total | 34        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X3.2**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00  | 2         | 5.9     | 5.9           | 5.9                |
|       | 3.00  | 5         | 14.7    | 14.7          | 20.6               |
|       | 4.00  | 22        | 64.7    | 64.7          | 85.3               |
|       | 5.00  | 5         | 14.7    | 14.7          | 100.0              |
|       | Total | 34        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X3.3**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00  | 1         | 2.9     | 2.9           | 2.9                |
|       | 3.00  | 7         | 20.6    | 20.6          | 23.5               |
|       | 4.00  | 20        | 58.8    | 58.8          | 82.4               |
|       | 5.00  | 6         | 17.6    | 17.6          | 100.0              |
|       | Total | 34        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X3.4**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00  | 4         | 11.8    | 11.8          | 11.8               |
|       | 3.00  | 12        | 35.3    | 35.3          | 47.1               |
|       | 4.00  | 10        | 29.4    | 29.4          | 76.5               |
|       | 5.00  | 8         | 23.5    | 23.5          | 100.0              |
|       | Total | 34        | 100.0   | 100.0         |                    |



**X3.5**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00  | 1         | 2.9     | 2.9           | 2.9                |
|       | 3.00  | 25        | 73.5    | 73.5          | 76.5               |
|       | 4.00  | 3         | 8.8     | 8.8           | 85.3               |
|       | 5.00  | 5         | 14.7    | 14.7          | 100.0              |
|       | Total | 34        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Y1**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00  | 3         | 8.8     | 8.8           | 8.8                |
|       | 3.00  | 8         | 23.5    | 23.5          | 32.4               |
|       | 4.00  | 13        | 38.2    | 38.2          | 70.6               |
|       | 5.00  | 10        | 29.4    | 29.4          | 100.0              |
|       | Total | 34        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Y2**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00  | 2         | 5.9     | 5.9           | 5.9                |
|       | 3.00  | 11        | 32.4    | 32.4          | 38.2               |
|       | 4.00  | 12        | 35.3    | 35.3          | 73.5               |
|       | 5.00  | 9         | 26.5    | 26.5          | 100.0              |
|       | Total | 34        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Y3**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00  | 3         | 8.8     | 8.8           | 8.8                |
|       | 3.00  | 8         | 23.5    | 23.5          | 32.4               |
|       | 4.00  | 13        | 38.2    | 38.2          | 70.6               |
|       | 5.00  | 10        | 29.4    | 29.4          | 100.0              |
|       | Total | 34        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Y4**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00  | 10        | 29.4    | 29.4          | 29.4               |
|       | 3.00  | 7         | 20.6    | 20.6          | 50.0               |
|       | 4.00  | 10        | 29.4    | 29.4          | 79.4               |
|       | 5.00  | 7         | 20.6    | 20.6          | 100.0              |
|       | Total | 34        | 100.0   | 100.0         |                    |

Y5

|       |      | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 3         | 8.8     | 8.8           | 8.8                |
|       | 3.00 | 11        | 32.4    | 32.4          | 41.2               |
|       | 4.00 | 8         | 23.5    | 23.5          | 64.7               |
|       | 5.00 | 12        | 35.3    | 35.3          | 100.0              |
| Total |      | 34        | 100.0   | 100.0         |                    |



UNMAS DENPASAR

## Lampiran 6: Hasil Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 34                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 1.72423986              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .067                    |
|                                  | Positive       | .067                    |
|                                  | Negative       | -.054                   |
| Test Statistic                   |                | .067                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.



## Lampiran 7: Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

| Model |             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|       |             | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)  | -5.608                      | 2.171      |                           | -2.582 | .015 |                         |       |
|       | Motivasi    | .524                        | .230       | .300                      | 2.281  | .030 | .281                    | 3.562 |
|       | Integritas  | .983                        | .250       | .591                      | 3.939  | .000 | .216                    | 4.632 |
|       | Etika Kerja | .430                        | .227       | .277                      | 2.572  | .012 | .269                    | 3.714 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



## Lampiran 8: Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |      |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |      |
| 1     | (Constant)                  | 2.729      | 1.242                     |       | 2.198 | .036 |
|       | Motivasi                    | .104       | .131                      | .264  | .793  | .434 |
|       | Integritas                  | -.086      | .143                      | -.229 | -.602 | .551 |
|       | Etika Kerja                 | -.084      | .130                      | -.219 | -.643 | .525 |

a. Dependent Variable: abs\_res



**UNMAS DENPASAR**

## Lampiran 9: Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

### Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .924 <sup>a</sup> | .854     | .839              | 1.80840                    |

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja , Motivasi , Integritas

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 574.156        | 3  | 191.385     | 58.522 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 98.109         | 30 | 3.270       |        |                   |
|       | Total      | 672.265        | 33 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Etika Kerja , Motivasi , Integritas



### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|       |             | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)  | -5.608                      | 2.171      |                           | -2.582 | .015 |                         |       |
|       | Motivasi    | .524                        | .230       | .300                      | 2.281  | .030 | .281                    | 3.562 |
|       | Integritas  | .983                        | .250       | .591                      | 3.939  | .000 | .216                    | 4.632 |
|       | Etika Kerja | .430                        | .227       | .277                      | 2.572  | .012 | .269                    | 3.714 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

