BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif dan efesien (Juned, *et al*., 2022), ketepatan atau kesesuaian penggunaan metode atau cara kinerja di bandingkan dengan alat dan waktu yang tersedia, dalam rangka mencapai tujuan (Radhiana, *et al*., 2023). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Irawan, *et al*., 2021). Menurut Hanum, *et al*., (2023), menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang telah dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat merupakan salah satu instansi pemerintahan yang bergerak dalam bidang pendidikan. Lembaga ini mempunyai visi terwujudnya pendidikan bermutu dan berdaya saing. Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sangat berperan penting dalam meningkatkan pendidikan di Sumatera Barat dengan memiliki kinerja yang bagus akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula (Abdi & Rasmansyah, 2019). Namun pada kenyataannya yang terjadi di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat menunjukkan kondisi kinerja pegawai yang masih rendah dan masih perlu ditingkatkan, hal ini dilihat dari kondisi saat ini (Radhiana, *et al*., 2023).

Kinerja pegawai dalam pelayanan publik dapat langsung dirasakan dan dinilai oleh masyarakat atas dasar pelayanan yang dirasakannya secara langsung. Saat ini, pegawai harus memberi pelayanan publik yang prima dengan

kecepatan, ketepatan, kemudahan, juga kepastian, dan dapat dipertanggung jawabkan. Kinerja pegawai dalam suatu instansi pemerintah dapat memberi jawaban atas berhasil tidaknya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan suatu kondisi yang haruslah diketahui oleh beberapa pihak agar dapat mengetahui tingkat capaian hasil kerja pegawai di suatu instansi terkait (Islamiati, *et al*., 2021). Dimana Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat mempunyai Penilain Kinerja yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat
Tahun 2022

No.	Unit Kerja	Kinerja				Kinerja 1 Tahun	Keterangan
		Jan-Mar	April -Juni	Juli-Sept	Okt-Des		
1.	Pembinaan Sekolah Menengah Atas	95,40	95,15	96,45	95,25	95,56	ST
2.	Pembinaan Sekolah Menegah Kejuruan	84,47	85,20	84,30	85,59	84,89	T
3.	Pembinaan Sekolah Luar Biasa	79,31	87,12	78,43	77,45	80,58	T
4.	Guru dan Tenaga Kependidikan	74,98	75,10	77,60	74,56	75,56	S
5.	Pelaksana Teknis Dinas	70,60	72,40	74,31	75,80	73,23	S

Sumber : Dinas Pendidikan Provinsi Sumtera Barat

Interval kinerja (91-100% = Sangat Tinggi), (76 ≤ 90% = Tinggi), (66 ≤ 75% = Sedang), (51 ≤ 65% = Rendah), (≤ 50% = Sangat Rendah).

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2022 bervariasi sesuai dengan unit kerjanya, kinerja yang tertinggi pada tahun 2022 dicapai pada unit kerja Pembinaan Sekolah Menengah Atas sebesar 95,56% (Sangat Tinggi) sedangkan pencapaian kinerja terendah terdapat pada unit kerja Pelaksana Teknis Dinas sebesar 73,23 (Sedang). Selanjutnya dapat dinilai kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sebagaimana yang dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat
Tahun 2023

No.	Unit Kerja	Kinerja				Kinerja 1 Tahun	Keterangan
		Jan-Mar	April -Juni	Juli-Sept	Okt-Des		
1.	Pembinaan Sekolah Menengah Atas	96,67	96,87	97,10	96,35	96,74	ST
2.	Pembinaan Sekolah Menegah Kejuruan	85,87	86,68	85,91	84,87	85,83	T
3.	Pembinaan Sekolah Luar Biasa	80,45	81,56	80,67	82,43	81,28	T
4.	Guru dan Tenaga Kependidikan	77,78	77,17	78,85	76,82	77,65	T
5.	Pelaksana Teknis Dinas	75,68	76,67	78,46	77,34	77,04	T

Sumber : Dinas Pendidikan Provinsi Sumtera Barat

Interval kinerja (91-100% = Sangat Tinggi), (76 ≤ 90% = Tinggi), (66 ≤ 75% = Sedang), (51 ≤ 65% = Rendah), (≤ 50% = Sangat Rendah).

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2023 bervariasi sesuai dengan unit kerjanya, kinerja yang tertinggi pada tahun 2023 dicapai pada unit kerja Pembinaan Sekolah Menengah Atas sebesar 96,74% (Sangat Tinggi) sedangkan pencapaian kinerja terendah terdapat pada unit kerja Pelaksana Teknis Dinas sebesar 77,04 (Tinggi). Jika dilihat data kinerja dari tahun 2022 sampai 2023 terlihat terdapat peningkatan. Namun, hal ini juga perlu ditinggkat lagi karena masih ada unit kerja yang memiliki nilai tinggi, peningkatan kinerja ini bertujuan untuk membuat kinerja menjadi sangat tinggi lagi supaya tercapai target yang diharapkan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satu faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah kompetensi. Kompetensi dalam hal ini merupakan kemampuan pegawai yang dimiliki sehingga memberikan kemampuan tenaga dalam bekerja yang rapi dan memiliki sikap untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian tenaga kerja dalam

bidang pekerjaan yang tentunya sudah memberikan tingkatan dari hasil kerja kerasnya. Menurut Gultom, *et al*., (2019), kompetensi adalah sebagai alat penentu untuk memprediksi keberhasilan kerja seseorang pada suatu posisi. Sedangkan menurut Islamiati, *et al*., (2021) berpendapat bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kerja individu dalam pekerjaannya.

Selanjutnya variabel religiusitas menjadi faktor yang dapat meningkatkan kinerja seseorang, dimana hubungan pribadi seseorang dengan Allah yang Maha Kuasa, maha penyayang dan maha pengasih untuk melakukan segala perintahnya dan menjauhi segala larangan nya. Bekerja dalam islam merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan mulai dari niat bekerja yang tidak hanya mencari materi di dunia saja tetapi juga mencari pahala untuk di akhirat kelak (Harahap, *et al*., 2023).

Regiulitas merupakan suatu kegiatan keagamaan seseorang yang berhubungan dengan sistem nilai, keyakinan dan hukum yang berlaku (Prasetyo & Anitra, 2020). Religiusitas atau sikap keagamaan yang dimiliki oleh seorang individu terbentuk oleh tradisi keagamaan merupakan bagian dari pernyataan jati diri individu tersebut dalam kaitan dengan agama yang dianutnya. Religiusitas ini akan ikut mempengaruhi cara berfikir, cita rasa, ataupun penilaian seseorang terhadap sesuatu yang berkaitan dengan agama (Nurhuzaini, *et al*., 2023).

Kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor integritas dari pegawai tersebut, integritas pegawai memegang peranan penting dalam melaksanakan tugasnya

untuk mencapai kinerja yang tinggi (Amelia, 2022), semakin tinggi integritas yang dimiliki seseorang, semakin baik pula kinerjanya (Retnowati & Sinambela, 2019). Integritas Aparatur Sipil Negara merupakan kemampuan dari integritas Aparatur Sipil Negara untuk tetap beretika dan beretika dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai negeri sipil di Negara Kesatuan Republik Indonesia (Sam, 2023), integritas menuntut seseorang untuk bersikap jujur dan terus terang setiap saat tanpa mengorbankan kerahasiaan orang yang menerima pelayanan, pelayanan, dan kepercayaan masyarakat agar tidak terlampaui demi keuntungan pribadi (Simatupang, *et al*., 2023), tanpa integritas, orang akan malas dalam menjalankan tugasnya karena melakukan sesuatu karena keterpaksaan, bukan karena hati nurani (Humaira, *et al*., 2019). Integritas didasarkan pada enam pilar karakter: kejujuran, keadilan, kebijaksanaan, hemat dan tanggung jawab (Simatupang, *et al*., 2023).

Integritas aparatur sipil negara dikaitkan dengan etika kerja pegawai, dimana etika pegawai mengacu pada setiap perilaku, tindakan yang dilakukan oleh seorang pegawai negeri atau kegagalan dalam melakukan apa yang seharusnya dilakukan sesuai peraturan perundang-undangan (Patahullah, 2021), dan hal tersebut didukung oleh timbulnya kawasan atau zona integritas di lingkungan instansi pemerntah, zona Integritas yang selanjutnya disingkat ZI adalah instansi pemerintah yang pimpinan dan jajarannya telah berkomitmen untuk mewujudkan Wilayah Bebas dari Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel serta pelayanan publik yang prima

(Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 90 Tentang Pembangunan Dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani Di Instansi Pemerintah, 2021).

Pendapat Abdullan (2019), dalam bukunya mengatakan bahwa seseorang yang religius akan menghasilkan orang-orang yang berintegritas dan juga mengatakan bahwa hanya berdasarkan kitab suci akan dapat mengahasilkan antara lain; pedagang, PNS, karyawan, pengusaha, petani, nelayan, suami, istri dan anak-anak yang berintegritas. Artinya keluarga, masyarakat dan pemerintah yang menginginkan anak buahnya, karyawanya, rakyatnya yang berintegritas harus mulai mengubah seluruh kebijakan dan peranturan perundang-undangan berdasarkan kitab atau ajaran agamanya.

Kompetensi menurut Fitria (2020) mengemukakan bahwa Kompetensi itu adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan atau kapabilitas yang dimiliki oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga mewarnai perilaku kognitif, efektif dan psikomotoriknya. Sedangkan Integritas diri dapat diartikan sebagai suatu ketahanan diri untuk tidak tergoda berbagai desakan untuk memikirkan dan mengutamakan kepentingan dan atau keuntungan diri sendiri dan mengabaikan kepentingan dan nasib orang banyak, dengan tanggung jawab hal itu sedang berada di tangannya (Fitria, 2020). Hal ini berarti semakin meningkat kompetensi pegawai dalam bekerja, maka integritas pegawai akan semakin meningkat. Menurut penelitian Lysander & Setiawan (2022) yang menyatakan bahwa Kompetensi memberikan pengaruh terhadap Integritas**.**

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti **"Pengaruh Kompetensi Dan *Religiusitas* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Integritas Kerja Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat".**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap integritas kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimana pengaruh *religiusitas* terhadap integritas kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat?
4. Bagaimana pengaruh *religiusitas* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat?
5. Bagaimana pengaruh integritas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat?
6. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui integritas kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat?
7. Bagaimana pengaruh *religiusitas* terhadap kinerja pegawai melalui integritas kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi terhadap integritas kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *religiusitas* terhadap integritas kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *religiusitas* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh integritas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui integritas kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *religiusitas* terhadap kinerja pegawai melalui integritas kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan diatas, maka penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

   Manfaat dari penulisan ini adalah untuk menambah wawasan peneliti tentang pengaruh kompetensi dan *religiusitas* terhadap kinerja pegawai melalui integritas kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

2. Manfaat Praktis

   Manfaat praktis dari penelitian ini adalah untuk menjadikan pegawai mempunyai kinerja yang sangat baik terhadap pekerjaannya dan mendapatkan kepuasan tersendiri dari pegawai tersebut.

1.5 Batasan Masalah

Kajian penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi dan *religiusitas* terhadap kinerja pegawai melalui integritas kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Batasan-batasan penelitian akan memiliki keterbatasan pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Padang serta teknik pengumpulan datanya adalah kuesioner.

1.6 Sistematika Penulisan

Pada penelitian ini peneliti memfokuskan pada pengaruh kompetensi dan *religiusitas* terhadap kinerja pegawai melalui integritas kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan laporan.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Bab ini berisi teori-teori yang menejadi acuan penelitian mengenai kompetensi, *religiusitas,* kinerja pegawai dan integritas.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang tahap-tahap dalam melakukan penelitan yang menjelaskan tentang penjabaran tentang alasan pemilihan objek, sumber

data, populasi dan sampel, variable penelitian, teknik pengambilan sampel, dan teknis analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan bagaimana hasil dari pengolahan data dan menjelaskan hasil yang di dapatkan.

BAB V PENUTUP

Bab ini menyampaikan kesimpulan yang didapatkan dari penelitian dan memberikan masukan atau saran untuk penelitian kedepannya.