

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN *RELIGIUSITAS* TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI MELALUI INTEGRITAS KERJA  
PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA BARAT**



**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Program Studi Si Manajemen**

**Oleh :**

**DEDENG**

**19120149**

**PROGRAM STUDI STRATA 1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS DHARMA ANDALAS**

**PADANG**

**2024**



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS (FEB)  
UNIVERSITAS DHARMA ANDALAS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH KOMPETENSI RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI MELALUI INTEGRITAS KERJA PADA DINAS PENDIDIKAN  
PROVINSI SUMATERA BARAT

Oleh :

**DEDENG**  
**BP. 19120149**

Disetujui dan Disahkan

Lasti Yossi Hastini, ST.M.Si  
NIDN. 1011117303

Pembimbing / Penguji (.....)

Lucy Chairael, SE, M.Si, Ph.D  
NIDN. 0030066901

Penguji (.....)

Yentisna, SE, MM  
NIDN. 1006016701

Penguji (.....)

Dekan,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB)  
Universitas Dharma Andalas

Mengetahui,

Ketua Prodi SI Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB)  
Universitas Dharma Andalas

Lucy Chairael, SE, M.Si, Ph.D  
NIDN. 0030066901

Sari Octavera, ST, MM, CRA  
NIDN. 1030108002



## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : DEDENG

No.Bp : 19120149

Jurusan : SI Manajemen

Menyatakan bahwa tugas akhir dengan judul **"Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui integritas kerja pada dinas pendidikan provinsi sumatra barat"** benar-benar hasil karya sendiri, bukan merupakan penjiilakan dari karya orang lain. Jika terdapat pendapat atau temuan orang lain dalam tugas akhir ini itupun telah saya kutip dan saya rujuk serta dinyatakan dengan benar berdasarkan kode etik ilmiah dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan tugas akhir ini hasil plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang saya peroleh terkait tugas akhir ini.

Padang, 16 Februari 2024



**DEDENG**  
No BP. 19120149

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Dharma Andalas, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : DEDENG  
NIM : 19120149  
Program Studi : SI Manajemen  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Dharma Andalas Hak Bebas Royalti Noneksklusif atas karya ilmiah saya yang berjudul **"Pengaruh Kompetensi Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Integritas Kerja Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatra Barat**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Dharma Andalas berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan Skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Padang, 16 Februari 2024

Yang menyatakan,



Dedeng  
19120149



## RINGKASAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif berjenis survey yang dilaksanakan di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini berjudul “ Pengaruh Kompetensi dan *Religiusitas* terhadap Kinerja Pegawai melalui Integritas Kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat”.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara langsung dan tidak langsung kompetensi dan *religiusitas* terhadap kinerja pegawai melalui integritas kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

Populasi adalah pegawai Dinas Pendidikan Sumatera Barat dengan jumlah 120 orang. Teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling* menggunakan tabel Isaac dan Mechael sebesar 5% sehingga ditemukan sampel sebanyak 78 orang.

Berdasarkan hasil penelitian secara langsung ditemukan: 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap integritas kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. 2) Religiusitas tidak berpengaruh terhadap integritas kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. 3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. 4) Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. 5) Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian secara tidak langsung ditemukan 1) Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui integritas kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. 2) Religiusitas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui integritas kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

## **SUMMARY**

*This research uses a quantitative survey type method which was carried out at the West Sumatra Provincial Education Office. This research is entitled "The Influence of Competency and Religiosity on Employee Performance through Work Integrity at the West Sumatra Province Education Service".*

*The aim of this research is to determine the direct and indirect influence of competence and religiosity on employee performance through work integrity at the West Sumatra Provincial Education Service.*

*The population is employees of the West Sumatra Education Service with a total of 120 people. The non-probability sampling technique used the Isaac and Mechael table at 5% so that a sample of 78 people was found.*

*Based on direct research results, it was found: 1) Competency has a positive and significant effect on work integrity at the West Sumatra Provincial Education Service. 2) Religiosity has no effect on work integrity at the West Sumatra Provincial Education Service. 3) Competency has a positive and significant effect on employee performance at the West Sumatra Provincial Education Service. 4) Religiosity has a positive and significant effect on the performance of employees at the West Sumatra Province Education Service. 5) Integrity has a positive and significant effect on the performance of employees at the West Sumatra Provincial Education Service. The research results indirectly found 1) Competency has no effect on employee performance through work integrity at the West Sumatra Provincial Education Service. 2) Religiosity has no effect on employee performance through work integrity at the West Sumatra Provincial Education Service.*

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Integritas Kerja Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat” yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi (SE) Jurusan Manajemen Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Dharma Andalas.

Dalam penelitian skripsi ini, tidak terlepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak secara moral maupun materi. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan banyak terimakasih kepada:


1. Bapak Prof. Dr. Novesar Jamarun, M.S. selaku Rektor Universitas Dharma Andalas.
2. Ibu Lucy Chairael SE, M.Si, PhD selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma Andalas.
3. Ibu Sari Octavera S.T., M.M. selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Universitas Dharma Andalas.
4. Ibu Lasti Yossi Hastini, S.T., M. Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam membantu serta membimbing penulis dengan berbagai ilmu, memberikan petunjuk, saran dan pendapat yang sangat dibutuhkan penulis dalam penelitian ini.
5. Para dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma Andalas yang telah memberikan bekal ilmu dan pengetahuan sehingga dapat

digunakan dalam penyusunan skripsi serta untuk bekal hidup di kehidupan mendatang.

6. Orang tua yang telah memberikan dukungan baik moral maupun materil.

Penulis menyadari bahwa saat penulisan skripsi ini masih banyaknya terdapat kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan penulis agar bisa memperbaiki lagi dalam penulisan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi pihak yang membutuhkan.

Padang, 1 April 2024



**DEDENG**

**NO BP. 19120149**



## DAFTAR ISI

<b>RINGKASAN .....</b>	<b>i</b>
<b>SUMMARY.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Batasan Masalah.....	9
1.6 Sistematika Penulisan.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kinerja Pegawai .....	10
2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai .....	10
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	12
2.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai .....	13
2.1.4 Indikator Kinerja Pegawai.....	14
2.2 Kompetensi.....	14
2.2.1 Pengertian Kompetensi .....	14
2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi .....	16
2.2.3 Indikator Kompetensi .....	17
2.3 Regiulitas.....	18
2.3.1 Pengertian Regiulitas.....	18
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Regiulitas .....	18
2.3.3 Indikator Regiulitas .....	20
2.4 Integirtas .....	21
2.4.1 Pengertian Integirtas.....	21
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Integirtas .....	21

2.4.3 Tujuan dan Manfaat Integritas .....	23
2.4.4 Indikator Integritas .....	23
2.5 Penelitian Terdahulu.....	24
2.6 Kerangka Pikir.....	26
2.7 Pengembangan Hipotesis .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Desain Penelitian .....	33
3.2 Populasi dan Sampel .....	33
3.2.1 Populasi .....	34
3.2.2 Sampel .....	34
3.3 Definisi Operasional Variabel .....	35
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	37
3.4.1 Sumber Data .....	37
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data .....	37
3.5 Metode Analisa Data .....	40
3.5.1 Analisa Statistik Deskriptif .....	41
3.5.2 <i>Partial Least Square</i> (PLS) .....	42
3.5.2.1 Analisis Jalur .....	42
3.5.2.2 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model) Reflektif ...	43
3.5.2.3 Evaluasi Model Struktural (Inner Model) atau Hipotesis	45
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Dinas Pendidikan Sumatera Barat .....	49
4.1.1 Sejarah dan Profil Dinas Pendidikan Sumatera Barat .....	49
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pendidikan Sumatera Barat .....	50
4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Sumatera Barat.....	51
4.2 Analisa Data .....	52
4.2.1 Karakteristik Responden .....	53
4.2.2 Analisa Deskriptif .....	53
4.2.2.1 Analisa Deskriptif Kompetensi ( $X_1$ ).....	54
4.2.2.2 Analisa Deskriptif Religiulitas ( $X_2$ ).....	55
4.2.2.3 Analisa Deskriptif Kinerja Pegawai (Y).....	57

4.2.2.2 Analisa Deskriptif Integritas (Z).....	59
4.2.3 Rancangan Penelitian .....	60
4.2.4 Analisa <i>Outer Model</i> .....	61
4.2.4.1 Validitas Konvergen .....	61
4.2.4.2 Validitas Diskriminan .....	64
4.2.4.3 Uji Reliabilitas .....	65
4.2.4.4 Uji Multikolinieritas .....	65
4.2.5 Analisa <i>Inner Model</i> .....	67
4.2.5.1 Koefisien Determinasi .....	68
4.2.5.2 <i>Effect Size</i> $f^2$ .....	69
4.2.5.3 <i>Predictive Relevance</i> ( $Q^2$ ).....	70
4.2.5.4 Pengujian Hipotesis .....	71
4.3 Pembahasan .....	73
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan.....	80
5.2 Saran.....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kinerja Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat tahun 2022 .....	2
Tabel 1.2 Data Kinerja Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat tahun 2023 .....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel .....	35
Tabel 3.2 Alternatif Jawaban Kuesioner Skala Likert .....	40
Tabel 3.3 <i>Rule of Thumbs</i> Uji Validitas dalam PLS .....	44
Tabel 3.4 Klasifikasi <i>Cronbach's Coefficient Alpha</i> .....	45
Tabel 4.1 Karakteristik Responden .....	52
Tabel 4.2 Analisis Deskriptif Kompetensi ( $X_1$ ) .....	54
Tabel 4.3 Analisis Deskriptif <i>Religiusitas</i> ( $X_2$ ).....	56
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai (Y) .....	57
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Integritas (Z) .....	59
Tabel 4.6 Uji Validitas Konvergen Tahap Pertama .....	62
Tabel 4.7 Uji Validitas Konvergen Tahap Kedua.....	63
Tabel 4.8 Uji Validitas Diskriminan .....	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas .....	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas .....	66
Tabel 4.11 <i>Bootstrapping</i> .....	68
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	68
Tabel 4.13 Hasil Uji $f^2$ <i>Square</i> .....	69
Tabel 4.14 Hasil Uji $Q^2$ .....	70
Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis .....	71

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....	26
Gambar 4.1 Logo Dinas Pendidikan Sumatera Barat .....	50
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Sumatera Barat .....	51
Gambar 4.3 Rancangan Model Analisis .....	61
Gambar 4.4 Rancangan Model Analisis .....	67

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja merupakan pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien (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 Penilaian 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 Menengah 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 Sumatera 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 Menengah 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 Sumatera 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 ditingkatkan 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 pemerintah, 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 menghasilkan antara lain; pedagang, PNS, karyawan, pengusaha, petani, nelayan, suami, istri dan anak-anak yang berintegritas. Artinya keluarga, masyarakat dan pemerintah yang menginginkan anak buahnya, karyawannya, 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 menjadi acuan penelitian mengenai kompetensi, *religiusitas*, kinerja pegawai dan integritas.

## BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang tahap-tahap dalam melakukan penelitian 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.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kinerja Pegawai**

##### **2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nugroho, *et al.*, 2022). Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi (Nugroho, *et al.*, 2022). Menurut Wijaya (2023), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan.

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2017), pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2016), kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana

organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

### **2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2017), menyatakan bahwa menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik.
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dn membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.
14. Kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi.

### **2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa tujuan dari penilaian kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Manajer melakukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja pegawai pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu pegawainya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan pegawainya.

#### **2.2.4 Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Wijaya (2023), indikator dari kinerja pegawai dapat dilihat sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)
2. Kuantitas (jumlah)
3. Waktu (jangka waktu)
4. Penekanan biaya
5. Pengawasan
6. Hubungan antar karyawan.

## **2.2 Kompetensi**

### **2.2.1 Pengertian Kompetensi**

Priyanto & Yunianto (2023), kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam mengenal keterampilan, wawasan serta sikap kerja yang sudah sesuai standar aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Rachmaniza (2020), menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang

berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Sinaga, *et al.*, (2019), menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jua dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan. Gultom, *et al.*, (2019), menyatakan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Fauzi & Siregar (2019), menyatakan bahwa kompetensi adalah performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya. Kompetensi juga merupakan komponen penting dalam menciptakan etos kerja tinggi untuk mengoptimalkan kinerja pegawai. Armaniah, (2018), mengemukakan bahwa kompetensi merupakan motif seseorang yang mengharuskan mereka menggunakan kinerja utama dalam pekerjaannya. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

### **2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi**

Zwel (Wibowo, 2016) menyatakan bahwa mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi pegawai, yaitu :

1. Keyakinan dan nilai-nilai adalah keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.
2. Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki.
3. Pengalaman merupakan keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.
4. Karakteristik kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerjasama, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.
5. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan.
6. Isu emosional merupakan hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi, takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak



disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7. Kemampuan intelektual merupakan kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.
8. Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti: rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan.

### **2.2.3 Indikator Kompetensi**

Soleha, *et al.*, (2023), menyatakan bahwa indikator kompensasi didasari perilakunya yang mengacu pada perundangundangan yang berlaku, yaitu:

1. Pengetahuan (*Knowledge*) adalah pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
2. Keahlian (*Skill*) adalah keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.
3. Sikap (*Attitude*) adalah suatu yang menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dan melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha atau jasa pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

## **2.3 *Religiusitas***

### **2.3.1 Pengertian *Religiusitas***

Secara etimologi, religiusitas berasal dari kata religi, religion (Inggris), religie (Belanda), religio (Latin) dan ad-Dien (Arab). Religiusitas merupakan suatu kegiatan keagamaan seseorang yang berhubungan dengan sistem nilai, keyakinan dan hukum yang berlaku (Prasetyo & Anitra, 2020). Pegawai yang memiliki religiusitas diketahui dari pengalaman dan praktek agama yang dilakukan oleh pegawai dengan selalu membiasakan diri untuk mewakili aktivitas pekerjaannya dengan berdoa kepada Tuhan, akan menjadikan dirinya selalu melakukan hal-hal yang terbaik pada pekerjaannya (Sumiran, *et al.*, 2023).

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). Religiusitas adalah seperangkat aturan yang berkaitan dengan kepercayaan dalam membimbing manusia dalam melakukan tindakan terhadap Tuhan, sesama manusia, dan diri sendiri (Ilahi & Ajizah, 2023).

### **2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Religiusitas***

Menurut Jalaluddin (2009), menyebutkan ada 2 faktor yang mempengaruhi tingkat religiusitas, yaitu :

1. Faktor internal, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu.
  - a. Faktor *hereditas* (keturunan) Faktor bawaan yang diwariskan secara turun temurun melainkan terbentuk dari unsur lainnya.
  - b. Tingkat usia Perkembangan agama pada masa anak-anak di tentukan oleh tingkat usia mereka, perkembangan tersebut dipengaruhi oleh berbagai aspek kejiwaan termasuk agama, perkembangan berpikir, ternyata anak yang menginjak usia berpikir kritis lebih kritis pula dalam memahami ajaran agama. Pada usia remaja saat mereka menginjak kematangan seksual pengaruh itupun menyertai perkembangan jiwa keagamaan mereka.
  - c. Kepribadian Kepribadian menurut pandangan para psikologis terdiri dari dua unsur yaitu hereditas dan lingkungan, dari kedua unsur tersebut para psikolog cenderung berpendapat bahwa tipologi menunjukkan bahwa memiliki kepribadian yang unik dan berbeda. Sebaliknya karakter menunjukkan bahwa kepribadian manusia terbentuk berdasarkan pengalaman dan lingkungannya.
  - d. Kondisi kejiwaan Kondisi kejiwaan ini terkait dengan berbagai faktor intern. Menurut sigmun freud menunjukkan gangguan kejiwaan ditimbulkan oleh konflik yang tertekan di alam ketidaksadaran manusia, konflik akan menjadi sumber gejala kejiwaan yang abnormal.

2. Faktor eksternal, yaitu dapat dilihat dari lingkungan di mana seseorang itu hidup.
  - a. Lingkungan keluarga Keluarga merupakan satuan sosial yang paling sederhana dalam kehidupan manusia, khususnya orang tua yang sangat berpengaruh terhadap perkembangan jiwa keagamaan anak, karena jika orang tuanya berkelakuan baik, begitu juga sebaliknya jika orang tua berkelakuan buruk maka anak pun juga akan berkelakuan buruk.
  - b. Lingkungan institusional lingkungan ini ikut mempengaruhi perkembangan jiwa keagamaan, baik dalam institute formal maupun non formal seperti perkumpulan dan organisasi.
  - c. Lingkungan masyarakat Lingkungan masyarakat bukan merupakan lingkungan yang mengandung unsur tanggung jawab, melainkan hanya merupakan unsur pengaruh belaka, tetapi norma dan tata nilai yang terkadang lebih mengikat bahkan terkadang pengaruhnya lebih besar dalam perkembangan jiwa keagamaan baik dalam unsur positif maupun negatif.

### **2.3.3 Indikator *Religiusitas***

Menurut Ilahi & Ajizah (2023), indikator *Religiusitas* dapat dilihat sebagai berikut:

1. Keyakinan merupakan tingkatan kemampuan seseorang untuk memperoleh hal - hal yang normatif pada agamanya, seperti percaya akan kepada Tuhan, Malaikat, adanya syurga dan neraka.

2. Praktik Agama adalah hierarki seseorang untuk melaksanakan kewajiban-kewajiban ritual dalam keagamaan. Unsur yang terkandung dalam praktik agama antara lain seperti pemujaan, ketaatan dan hal-hal yang lebih menampakkan keseriusan individu pada agama yang dipercayainya.
3. Pengalaman yaitu perasaan-perasaan yang sudah dialami dan dipelajari. Misalnya takut jika berbuat dosa, merasa doanya diijabah, merasa dekat dengan Tuhan, mendapatkan pertolongan dari Tuhan dan lain-lain.
4. Pengetahuan Agama merupakan aspek yang menjelaskan sampai sejauh mana seseorang dapat mengetahui tentang aliran-aliran agamanya, terutama yang terkandung dalam kitab suci yang dianut oleh individu tersebut. Dan diharuskan setiap individu yang memiliki keyakinan itu memahami dasar-dasar pada kitab suci, keyakinan serta tradisi.

## **2.4 Integritas**

### **2.4.1 Pengertian Integritas**

Integritas tetap menjadi nilai yang penting bagi organisasi karena dapat mempengaruhi budaya dan reputasi organisasi, meskipun hal tersebut tidak selalu diungkapkan secara langsung dalam kinerja pegawai. Oleh karena itu dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, integritas selalu menjadi faktor penting yang selalu diperhatikan dalam memotivasi dan mengelola kinerja pegawai (Simatupang, *et al.*, 2023). Integritas adalah pola pikir, sikap, tindakan, dan perilaku jujur, konsisten, berkomitmen, objektif, berani bersikap dan siap menerima risiko, serta disiplin dan bertanggung jawab (Eprianti, *et al.*, 2020).

Integritas adalah pola pikir, sikap jiwa, dan gerakan hati nurani seseorang yang dimanifestasikan dalam ucapan, tindakan, dan perilaku : jujur, konsisten, berkomitmen, objektif, berani bersikap dan siap menerima risiko, serta disiplin dan bertanggung jawab (Abdullan, 2019). Integritas adalah sesuatu yang terkait langsung dengan individu bukan dengan kelompok atau organisasi. kepemilikan integritas hanya bisa dikatakan kepada individu, bukan kepada keluarga, orang tua, atau saudara (Gea, 2014).

Berdasarkan penjelasan di atas integritas dapat diartikan sebagai kepercayaan publik serta merupakan acuan untuk keputusan yang diambil. Integritas adalah faktor internal yang dapat dipengaruhi kinerja pegawai. Pegawai melakukan kewajiban pemeriksaan harus dengan sikap integritas, yang dapat menghasilkan hasil audit yang berkualitas.

#### **2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Integritas**

Hendarjatno & Rahardja (2020), menyatakan bahwa hal-hal berikut ini berhubungan dengan sikap-sikap yang menjadi elemen integritas menurut pandanganm umum:

1. Harus memegang teguh prinsip.
2. Berperilaku terhormat yaitu dengan menghindarkan diri dari segala kecurangan dan praktek-praktek yang melanggar peraturan dan kode etik yang berlaku.
3. Jujur.
4. Memiliki keberanian untuk melakukan pengungkapan dan mengambil tindakan yang di perlukan.



5. Melakukan tindakan berdasarkan pada keyakinan akan keilmuannya yang tidak ceroboh.
6. Tidak bertindak dengan menuruti hawa nafsunya atau membenarkan filosofi tanpa memperhatikan prinsip dan peraturan yang berlaku.

#### **2.4.3 Tujuan dan Manfaat Integritas**

Tujuan integrasi adalah memanfaatkan karyawan agar mereka bersedia bekerja keras dan berpartisipasi aktif dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan serta terpenuhinya kebutuhan karyawan. Tujuan dan manfaat lainnya dari integritas:

1. Integritas merupakan salah satu kunci untuk meraih keberhasilan atau kesuksesan dalam karirnya.
2. Integritas mampu membuat manusia untuk memimpin dan dipimpin.
3. Integritas melahirkan kepercayaan.
4. Integritas dapat melahirkan prestasi kerja.

#### **2.4.4 Indikator - Indikator Integritas**

Berikut ini merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas audit menurut Abdullan (2019), yaitu:

1. Sikap berani
2. Jujur
3. Bijaksana serta
4. Bertanggungjawab atas pelaksanaan

## 2.5 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Untuk memudahkan pemahaman terhadap bagian ini, dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Harahap <i>et al.</i> , (2023)	Pengaruh Religiusitas, Pengalaman Kerja dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman)	Independent: Religiusitas, Pengalaman Kerja dan Penguasaan Teknologi Informasi  Dependent: Kinerja Pegawai	- Objek Penelitian: Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman - Populasi: 98 - Sampel : 98 - Teknik Sampling : sensus - Analisis Data: Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (2) Pengalaman Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) Penguasaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
2.	Ilahi & Ajizah (2023)	Analisis Stres Kerja Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi	Independent: Stres Kerja Dan Religiusitas  Dependent: Kinerja Pegawai	- Objek Penelitian: PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk, Cabang Pasuruan - Populasi: 100 - Sampel : 100 - Teknik Sampling : Sensus - Analisis Data: Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1). Stres kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), (2). Religiusitas (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), (3). Disiplin kerja (Z) tidak mampu memperkuat variabel stres kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), (4). Disiplin kerja (Z) mampu memperkuat variabel religiusitas (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).
3.	Simatupang <i>et al.</i> , (2023)	Integritas Dan Budaya Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai	Independent: Integritas Dan Budaya Organisasi  Dependent: Kinerja Pegawai	- Objek Kantor Camat Siantar Utara Kota Pematang Siantar - Populasi: 40 - Sampel : 40 - Teknik Sampling : Sensus - Analisis Data: Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari integritas dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan, kemudian untuk uji parsial ditemukan pengaruh yang positif dan signifikan integritas terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh

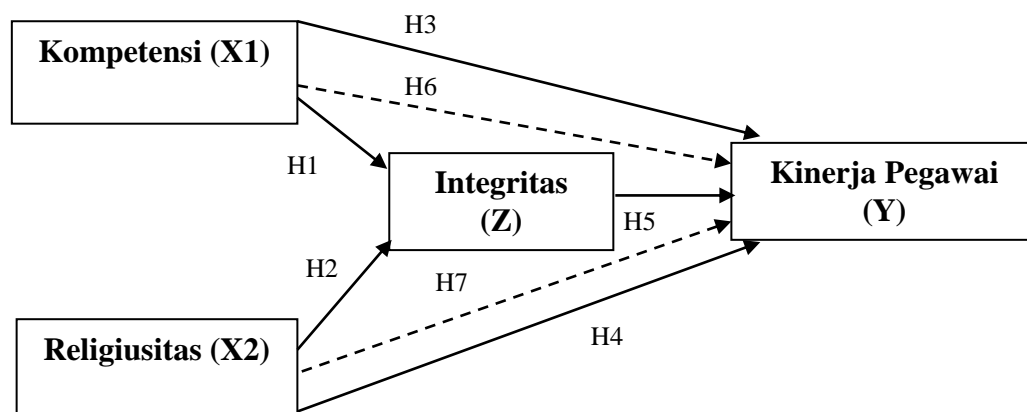
					yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
4.	Soleha et al., (2023)	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau	Independent: Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pelatihan  Dependent: Kinerja pegawai	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Objek Penelitian: Badan Pusat Statistik Pekanbaru</li> <li>- Populasi: 82</li> <li>- Sampel : 82</li> <li>- Teknik Sampling : Sensus</li> <li>- Analisis Data: Regresi Linear Berganda</li> </ul>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara itu, secara simultan variabel kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan mempunyai pengaruh a berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Lysander & Setiawan (2022)	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Nilai Karakter Integritas PNS Di Daerah Istimewa Yogyakarta	Independent: komitmen kerja, lingkungan kerja, integritas SDM, kecerdasan emosional  Dependent: Nilai Karakter Integritas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Objek Penelitian: PNS Di Daerah Istimewa Yogyakarta</li> <li>- Populasi: 100</li> <li>- Sampel : 100</li> <li>- Teknik Sampling : Sensus</li> <li>- Analisis Data: Regresi Linear Berganda</li> </ul>	Hasil dari analisis data menunjukan komitmen kerja dan lingkungan berpengaruh secara langsung terhadap integritas sumber daya manusia pada PNS di Daerah Istimewa Yogyakarta. Sedangkan komitmen kerja terhadap integritas SDM memediasi hubungan melalui emotional skill, dan lingkungan kerja terhadap integritas SDM tidak memediasi hubungan melalui emotional skill pada PNS di Daerah Istimewa Yogyakarta
6.	Hartinah, (2022)	Pengaruh Religiusitas Terhadap Integritas Pegawai Di DPRD Kota Bukittinggi	Independent: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Religiusitas</li> </ul> Dependent: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Integritas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Objek Penelitian: DPRD Kota Bukittinggi</li> <li>- Populasi: 61</li> <li>- Sampel : 61</li> <li>- Teknik Sampling : Sensus</li> <li>- Analisis Data: Regresi Linear Sederhana</li> </ul>	Terdapat Pengaruh yang signifikan religiusitas terhadap integritas pegawai di DPRD Kota Bukittinggi
7.	Fitria (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Integritas Dan	Independent: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi Kerja Dan Kompetensi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Objek Penelitian: Inspektorat Kota Bandung</li> <li>- Populasi: 80</li> <li>- Sampel : 80</li> </ul>	Teknik analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh baik langsung maupun tidak langsung variabel

		Dampaknya Pada Kinerja Auditor Di Inspektorat Kota Bandung	Dependent: • Integritas Dan Kinerja	- Teknik Sampling : Sensus - Analisis Data: Regresi Linear Berganda	bebas terhadap variabel intervening serta ke variabel terikat
--	--	--	--	--	---

*Sumber: Data Penulis, 2023*

## 2.6 Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang tersaji pada gambar 2.1 dibawah ini:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**

## 2.7 Pengembangan Hipotesis

### 2.7.1 Hubungan Langsung Kompetensi Kerja Terhadap Integritas

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 teori dan penelitian terdahulu diatas dapat dibangun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H1: Diduga kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap integritas.**

### **2.7.2 Hubungan Langsung Religiusitas Berpengaruh Terhadap Integritas**

Religiusitas adalah suatu sikap yang dapat mendorong setiap individu senantiasa bersikap lebih bijak dan bertanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Ketakutan atas ancaman dari alam serta keyakinan manusia menjadikan manusia untuk senantiasa bersikap lebih baik dengan menaati perintah dan menjauhi larangan Allah dengan keikhlasan (Hartinah, 2022). Integritas merupakan komponen penting untuk mengendalikan sikap dan perilaku manusia, integritas adalah suatu komponen penting yang harus dimiliki oleh pejabat publik dalam menjalankan tanggung jawabnya. Karena esensi dari integritas itu sendiri adalah kejujuran, keikhlasan, komitmen, konsistensi, dan rasa tanggung jawab. Seseorang yang berintegritas ketika dia melaksanakan tugasnya akan sesuai dengan prosedur dan aturan yang sudah ditetapkan. Makna integritas bertolak belakang dengan kata munafik, jadi seseorang yang berintegritas tidak akan berperilaku munafik.

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 menghasilkan antara lain; pedagang, PNS, karyawan, pengusaha, petani, nelayan, suami, istri dan anak-anak yang berintegritas. Artinya keluarga, masyarakat dan pemerintah yang menginginkan anak buahnya, karyawannya, rakyatnya yang berintegritas harus mulai mengubah seluruh kebijakan dan peranturan perundang-undangan berdasarkan kitab atau ajaran agamanya. Menurut penelitian Hartinah (2022) yang menyatakan bahwa Terdapat Pengaruh yang signifikan religiusitas terhadap integritas pegawai di DPRD Kota Bukittinggi.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu diatas dapat dibangun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H2: Diduga religiusitas berpengaruh signifikan terhadap integritas**

### **2.7.3 Hubungan Langsung Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Sedarmayanti (2018), kompetensi kerja merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik, sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Apabila kinerja seseorang itu baik, maka akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik pula. Gultom, *et al.*, (2019), menyatakan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan



keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Menurut penelitian Soleha, *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Riau. Maka hipotesis  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Dengan adanya kompetensi yang baik seperti pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu diatas dapat dibangun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H3: Diduga kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.**

#### **2.7.4 Religiusitas Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai**

Dalam kegiatan pekerjaan diperlukan landasan moral dan etika yang berasal dari ajaran-ajaran agama yang diyakini setiap karyawan sehingga tidak melaksanakan hal-hal yang bisa merugikan orang lain dan perusahaan. Setiap orang yang bekerja dengan disiplin dan baik dalam bekerja serta memiliki kompetensi yang baik dikarenakan tingkat keimanan atau tingkat kesadaran religius individu tersebut, sebab dengan bekerja dianggap sebagai ibadah, maka dari itu juga dapat menjadikan motivasi dan semangat kerja bagi para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan gigih dan jujur.

Menurut Nasrudin & Jaenudin (2021) bahwasannya agama atau religiusitas memiliki dua efek pada diri manusia, satu diantaranya yaitu sebagai efek kontrol, yang mana dalam hal ini adalah agar manusia mampu menyesuaikan dan mengontrol dirinya atas perilaku yang dikerjakan. Menurut penelitian Nurhuzaini

*et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu diatas dapat dibangun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H4: Diduga religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai**

#### **2.7.5 Integritas Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai**

Integritas mewajibkan individu agar taat pada standar teknis dan etika yang dimiliki oleh organisasi. Integritas bukan hanya masalah kejujuran, masalah etis dan moral bahwa orang tidak berbohong atau tidak melakukan hal-hal tidak bermoral. Integrity berkaitan juga dengan kinerja, suatu pencapaian hasil baik yang dicapai dengan selalu menjunjung tinggi kejujuran dan nilai-nilai moral lainnya. Kata integrity berasal dari akar kata “integrated”, yang berarti berbagai bagian dari karakter dan keterampilan berperan aktif dalam diri kita, yang tampak dari keputusan dan tindakan-tindakan kita (Gea, 2014). 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.

Menurut penelitian Simatupang, *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa uji parsial ditemukan pengaruh yang positif dan signifikan integritas terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu diatas dapat dibangun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H5: Diduga integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai**

### **2.7.6 Kompetensi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Integritas**

Integritas juga dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk senantiasa memegang teguh prinsip-prinsip moral dan menolak untuk mengubahnya walaupun kondisi dan situasi yang dihadapi sangat sulit, serta banyak tantangan yang berupaya untuk melemahkan prinsip-prinsip moral dan etika yang dipegang teguhnya. Maka dari itu Integritas sangat memiliki peran penting antara kompetensi terhadap kinerja.

Menurut penelitian Simatupang, *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa integritas memiliki peran penting yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu diatas dapat dibangun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H6: Diduga kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui integritas**

### **2.7.7 Religiusitas Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Integritas**

Indikator religiusitas yaitu pengalaman dan indikator integritas terhadap sifat pekerjaan dan pengawasan secara bersama-sama mempengaruhi indikator kinerja karyawan yaitu kinerja tugas. Hal ini karena pengalaman yang dimiliki tentang kesadaran akan adanya pengawasan dari Allah maka karyawan akan bekerja dengan baik dengan atau tanpa pengawasan manusia sebagai atasannya, selain itu kecocokan karyawan dengan jenis pekerjaannya serta arahan dan instruksi yang jelas dari atasan akan membuat karyawan bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

Menurut penelitian Sunanda (2020) yang menyatakan bahwa integritas memiliki peran penting yang signifikan antara religiusitas terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu diatas dapat dibangun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H7: Diduga religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui integritas**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan adalah analisis kausalitas (sebab akibat) yaitu menganalisis hubungan kausalitas antara variabel penelitian sesuai dengan hipotesis yang disusun. Jenis penelitian ini dipilih mengingat tujuan dari peneliti adalah untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh yang terjadi antar variabel. Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2018) digunakan untuk memberikan gambaran tentang masing-masing variabel dengan cara menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan tujuan menguji hipotesis.

Metode untuk mendapatkan data pada penelitian ini adalah melalui survei, yaitu pengumpulan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden melalui kuesioner.

Metode Penelitian adalah tata cara bagaimana suatu penelitian akan dilaksanakan atau dilakukan. Metode penelitian juga sebagai gambaran rancangan sebuah penelitian yang meliputi aturan, prosedur, urutan, langkah-langkah yang harus ditempuh, waktu yang diperlukan, sumber data sebagai acuan, maupun cara atau teknik yang dipakai dalam memperoleh data dan analisis data.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yang berlokasi di Jl. Jend. Sudirman No.52, Jati Baru, Kec. Padang Tim., Kota Padang, Sumatera Barat 25129.

### 3.2.1 Populasi

Populasi merupakan subyek penelitian. Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini ditetapkan dan dibatasi pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 120 orang berdasarkan data pegawai pada bulan desember 2022.

### 3.2.2 Sampel

Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2018) pengertian *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”. Jenis *nonprobability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan tabel Isaac dan Michael.

**TABEL PENENTUAN JUMLAH SAMPEL ISAAC DAN  
MICHAEL DARI POPULASI TERTENTU DENGAN TARAF  
KESALAHAN 1%, 5%, DAN 10%**

N	s			N	s			N	s		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138	2800	537	310	247
15	15	14	14	290	202	158	140	3000	543	312	248
20	19	19	19	300	207	161	143	3500	558	317	251
25	24	23	23	320	216	167	147	4000	569	320	254
30	29	28	27	340	225	172	151	4500	578	323	255
35	33	32	31	360	234	177	155	5000	586	326	257
40	38	36	35	380	242	182	158	6000	598	329	259
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	261
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	618	335	263
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	263
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	266
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	267
75	67	62	59	550	301	213	182	30000	649	344	268
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	653	345	269
85	75	68	65	650	329	227	191	50000	655	346	269
90	79	72	68	700	341	233	195	75000	658	346	270
95	83	75	71	750	352	238	199	100000	659	347	270
100	87	78	73	800	363	243	202	150000	661	347	270

Berdasarkan tabel Isaac dan Michael, maka sampel dari populasi 100 responden dilihat dari 5% adalah 78 responden, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 78 responden.

### 3.3 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan judul proposal yang diambil penulis yaitu “Pengaruh kompetensi dan *religiusitas* terhadap kinerja pegawai melalui integritas kerja Pada dinas pendidikan provinsi sumatera barat. Tabel berikut akan menjelaskan mengenai operasional variabel variabel penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kinerja Pegawai	Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan, (Wijaya, 2023)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas (mutu) Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.</li> <li>2. Kuantitas (jumlah) Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.</li> <li>3. Waktu (jangka waktu) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain</li> <li>4. Penekanan biaya Penekanan biaya merupakan penggunaan erbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.</li> <li>5. Pengawasan Pengawasan adalah kegiatan atau proses pengamatan, pengukuran, dan pengendalian terhadap suatu kegiatan atau sistem untuk memastikan bahwa berjalan sesuai dengan rencana atau</li> </ol>

		<p>standar yang telah ditetapkan.</p> <p>6. Hubungan antar karyawan. Hubungan karyawan dalam kinerja pegawai merujuk pada dinamika dan interaksi antara sesama karyawan di lingkungan kerja serta bagaimana hubungan tersebut dapat memengaruhi kinerja individual dan keseluruhan tim atau organisasi.</p>
Kompetensi	<p>Kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. (Soleha, <i>et al.</i>, 2023)</p>	<p>1. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) Pengetahuan adalah pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.</p> <p>2. Keahlian (<i>Skill</i>) Keahlian adalah keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail.</p> <p>3. Sikap (<i>Attitude</i>) Sikap adalah suatu yang menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak.</p>
Religiusitas	<p>Religiusitas adalah seperangkat aturan yang berkaitan dengan kepercayaan dalam membimbing manusia dalam melakukan tindakan terhadap tuhan, sesama manusia, dan diri sendiri (Ilahi &amp; Ajizah, 2023)</p>	<p>1. Keyakinan Keyakinan merupakan tingkatan kemampuan seseorang untuk memperoleh hal - hal yang normatif pada agamanya, seperti percaya akan kepada Tuhan, Malaikat, adanya surga dan neraka.</p> <p>2. Praktik Agama Praktik agama adalah hierarki seseorang untuk melaksanakan kewajiban-kewajiban ritual dalam keagamaan.</p> <p>3. Pengamalan Pengalaman yaitu perasaan-perasaan yang sudah dialami dan dipelajari.</p> <p>4. Pengetahuan Agama Pengetahuan agama merupakan aspek yang menjelaskan sampai sejauh mana seseorang dapat mengetahui tentang aliran-aliran agamanya, terutama yang terkandung dalam kitab suci yang di anut oleh individu tersebut.</p>
Integritas	<p>Integritas adalah pola pikir, sikap, tindakan, dan perilaku jujur, konsisten, berkomitmen, objektif, berani bersikap dan siap menerima risiko, serta disiplin dan bertanggung jawab</p>	<p>1. Sikap berani Keberanian merujuk pada kemauan dan tekad untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai, prinsip-prinsip, dan norma-norma yang benar, meskipun terdapat tekanan atau</p>



	(Eprianti, <i>et al.</i> , 2020)	<p>godaan untuk bertindak secara tidak etis atau melanggar integritas.</p> <p>2. Jujur Jujur merujuk pada kualitas moral atau prinsip kebenaran dan ketulusan dalam tindakan, perkataan, dan perilaku seseorang.</p> <p>3. Bijaksana Bijaksana merujuk pada kemampuan untuk membuat keputusan yang tepat, adil, dan bermoral berdasarkan nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang benar.</p> <p>4. Bertanggungjawab atas pelaksanaan Bertanggung jawab merujuk pada kewajiban dan kesediaan untuk menerima konsekuensi dari tindakan atau keputusan yang diambil, sesuai dengan nilai-nilai dan prinsip-prinsip moral.</p>
--	----------------------------------	--

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah sesuatu yang sangat penting dalam sebuah penelitian. Pengumpulan data dapat dilakukan dari beberapa sumber dengan menggunakan beberapa teknik (Sugiyono (2018)).

#### 3.4.1 Sumber Data

Bila dilihat dari sumber datanya, penelitian ini menggunakan sumber data sebagai berikut:

1. Sumber data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (peneliti).
2. Sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (peneliti).

#### 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

### 1. Studi Kepustakaan

Pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan bertujuan untuk memperoleh data sekunder melalui dokumen atau teori-teori yang memiliki hubungan dengan variabel penelitian yang dapat diperoleh dari berbagai literatur berupa buku, jurnal, ataupun artikel dari para peneliti terdahulu.

### 2. Penelitian Lapangan

Pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara atau dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para responden untuk mendapatkan data primer.

### 3. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara, dilakukan pada saat pra-survei terhadap beberapa Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Hal tersebut peneliti lakukan untuk mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi obyek penelitian. Wawancara yang dilakukan merupakan wawancara bebas. Adapun tujuan penulis melakukan wawancara bebas tersebut karena ingin mendapatkan jawaban yang mendalam dari responden yang diwawancarai.

### 4. Kuesioner

Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk mendapatkan data primer maupun pada saat pra-survei. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada para responden. Kuesioner digunakan sebagai panduan untuk memperoleh data di lapangan. Pada penelitian ini, responden diminta untuk memberikan pendapatnya atas pernyataan yang

ada pada kuesioner yang diberikan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 78 (tiga puluh ) orang karyawan Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

Pada kuesioner tersebut, responden diminta untuk memberikan pendapatnya sesuai dengan pernyataan yang sudah penulis buat sebelumnya berdasarkan kenyataan yang ada dan diharapkan jawaban yang diberikan oleh responden tersebut merupakan jawaban yang sesungguhnya atau obyektif. Tujuan dari penyebaran kuesioner ini adalah untuk mencari informasi yang lengkap mengenai masalah yang diteliti dari responden melalui pernyataan yang dibuat oleh penulis. Langkah yang dilakukan oleh penulis dalam penyusunan kuesioner dalam penelitian ini adalah:

- 1) Menentukan variabel penelitian
- 2) Menentukan indikator penelitian
- 3) Menentukan konsep pernyataan

Menurut Sugiyono (2018), instrumen penelitian yang menggunakan Skala *Likert* dapat dibuat dalam bentuk *checklist* ataupun pilihan ganda. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam suatu alat ukur. Alat ukur tersebut digunakan untuk menghasilkan data kuantitatif. Penelitian ini akan menggunakan Skala *Likert*. Jawaban setiap indikator yang menggunakan Skala *Likert* dari yang paling negatif sampai paling positif. Penilaian alternatif jawaban kuesioner penelitian sesuai Skala *Likert* dapat dilihat pada Tabel 3.5 di bawah ini:

**Tabel 3.2. Alternatif Jawaban Kuesioner Skala *Likert***

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Ragu-Ragu (RR)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Sugiyono (2018)

### **3.5 Metode Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan menggunakan software *Smart PLS versi 3.2.8* yang dijalankan dengan media komputer. PLS (*Partial Least Square*) merupakan analisis persamaan struktural (*Structural Equation Modeling*) atau disingkat *SEM* berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi). Lebih lanjut, Ghazali (2016) menjelaskan bahwa PLS adalah metode analisis yang *powerful* oleh karena itu tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu yang berarti jumlah sampel dapat kecil (dibawah 100 sampel). Perbedaan mendasar PLS yang merupakan SEM berbasis varian dengan LISREL atau AMOS yang berbasis kovarian adalah tujuan penggunaannya. Dibandingkan dengan *covariance based SEM* (yang diwakili oleh software AMOS, LISREL dan EQS) *component based PLS* mampu menghindarkan dua masalah besar yang dihadapi oleh *covariance based SEM* yaitu *in admissible solution* dan *factor in determinacy*.

Terdapat beberapa alasan yang menjadi penyebab digunakan PLS dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini alasan-alasan tersebut yaitu:

1. PLS (*Partial Least Square*) merupakan teknik analisis data yang didasarkan asumsi sampel tidak harus besar, yaitu jumlah sampel kurang dari 100 bisa dilakukan analisis, dan *residual distribution*.
2. PLS (*Partial Least Square*) dapat digunakan untuk menganalisis teori yang masih dikatakan lemah, karena PLS (*Partial Least Square*) dapat digunakan untuk prediksi.
3. PLS (*Partial Least Square*) memungkinkan algoritma dengan menggunakan analisis *series ordinary least square* (OLS) sehingga diperoleh efisiensi perhitungan *olgaritma* (Ghozali, 2016).
4. Pada pendekatan PLS, diasumsikan bahwa semua ukuran *variance* dapat digunakan untuk menjelaskan.

### **3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis deskriptif, yaitu analisis empiris secara deskripsi tentang informasi yang diperoleh untuk memberikan gambaran/menguraikan tentang suatu kejadian (siapa/apa, kapan, dimana, bagaimana, berapa banyak) yang dikumpulkan dalam penelitian. Data tersebut berasal dari jawaban yang diberikan oleh responden atas item-item yang terdapat dalam kuesioner. Selanjutnya penulis akan mengolah data-data yang ada dengan cara dikelompokkan dan ditabulasikan kemudian diberi penjelasan.

### 3.5.2 *Partial Least Square (PLS)*

PLS (*Partial Least Square*) menggunakan metoda *principle component analysis* dalam model pengukuran, yaitu blok ekstraksi varian untuk melihat hubungan indikator dengan konstruk latennya dengan menghitung total varian yang terdiri atas varian umum (*common variance*), varian spesifik (*specific variance*) dan varian error (*error variance*). Sehingga total varian menjadi tinggi. Metode ini merupakan salah satu dari metoda dalam *Confirmatory Factor Analysis* (CFA).

Metode ini tepat digunakan untuk reduksi data, yaitu menentukan jumlah faktor minimum yang dibutuhkan untuk menghitung porsi maksimum total varian yang direpresentasi dalam seperangkat variabel asalnya. Metode ini digunakan dengan asumsi peneliti mengetahui bahwa jumlah varian unik dan varian error dalam total varian adalah sedikit. Metoda ini lebih unggul karena dapat mengatasi masalah *indeterminacy*, yaitu skor faktor yang berbeda dihitung dari model faktor tunggal yang dihasilkan dan *admissible* data, yaitu ambiguitas data karena adanya varian unik dan varian *error*. Evaluasi model dalam PLS terdiri dari dua tahap, yaitu evaluasi *outer model* atau model pengukuran (*measurement model*) dan evaluasi *inner model* atau model struktural (*structural measurement*).

#### 3.5.2.1 Analisis Jalur

Selanjutnya yang dilakukan setelah *path diagram* berhasil dibuat adalah mengkonversi *path diagram* ke dalam bentuk persamaan, yaitu persamaan pengukuran untuk variabel laten eksogen (independen), persamaan pengukuran untuk variabel laten endogen (dependen) dan persamaan struktural.

### 3.5.2.2 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*) Reflektif

*Outer model* sering juga disebut (*outer relation* atau *measurement model*) yang mendefinisikan karakteristik variabel laten dengan indikator atau variabel manifestnya. Uji kualitas data dalam PLS dikenal dengan evaluasi model pengukuran *outer model*. Menurut Haryono (2017) evaluasi terhadap model indikator reflektif meliputi pemeriksaan:

#### 1. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Data yang diperoleh atau dikumpulkan melalui penelitian adalah data empiris yang memiliki kriteria tertentu yaitu valid. Menurut Sugiyono (2018) valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh penulis. Uji validitas adalah sebuah pengujian untuk mengetahui apakah alat ukur penelitian yang digunakan dapat mengukur apa yang seharusnya diukur dan seberapa baik alat ukur melakukannya. Alat ukur yang valid adalah alat ukur yang dapat mengukur dengan tepat keadaan yang diukur. Validitas konstruk menunjukkan seberapa baik hasil yang diperoleh tersebut valid mengukur konstruk yang dibentuknya. Jika nilai faktor *loading* antara 0,5-0,6 maka dikatakan cukup, sedangkan jika nilai  $\text{factor loading} \geq 0,7$  maka dikatakan tinggi. Nilai kuadrat dari nilai *loading factor* disebut *communalities*. Nilai ini menunjukkan persentasi konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indikator (Ghozali, 2016). Ukuran lainnya dari *convergent validity* adalah nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE menggambarkan besarnya varian atau keragaman *variable manifest* yang dapat dimiliki oleh konstruk laten. Dengan demikian, semakin besar varian atau

keragaman *variable manifest* yang dapat dikandung oleh konstruk laten, maka semakin besar representasi *variable manifest* terhadap konstruk latennya. Nilai AVE minimal 0,5 menunjukkan ukuran *convergent validity* yang baik. Artinya, variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya. Nilai AVE diperoleh dari penjumlahan kuadrat *loading factor* dibagi dengan *error* (Ghozali, 2016).

## 2. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

*Discriminant validity* dari model reflektif dievaluasi melalui *crossloading*, kemudian dibandingkan nilai AVE dengan kuadrat dari nilai korelasi antar konstruk (atau membandingkan akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstruknya). Ukuran *cross loading* adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstruknya dan konstruk dari blok lainnya. Hal ini menunjukkan konstruk tersebut memprediksi ukuran pada blok mereka dengan lebih baik dari blok lainnya. Ukuran *discriminant validity* lainnya adalah bahwa nilai akar AVE harus lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya atau nilai AVE lebih tinggi dari kuadrat korelasi antar konstruk. Oleh karena itu untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan nilai *square root of Average Variance Extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara variabel lainnya dalam model. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.3.

**Tabel 3.3. Rule of Thumbs Uji Validitas dalam PLS**

<i>Validity</i>	<i>Parameter</i>	<i>Rule of Thumbs</i>
<i>Convergent</i>	<i>Loading factor</i>	>0,7
	<i>Average variance extracted (AVE)</i>	>0,5
	<i>Communality</i>	>0,5
<i>Discriminant</i>	Akar AVE dan korelasi variabel laten	Akar AVE > korelasi variabel laten
	<i>Cross loading</i>	>0,7 dalam satu variabel

Sumber: Ghozali (2016)



### 3. *Internal Consistency Reliability*

Instrumen yang digunakan dalam sebuah penelitian, selain harus valid juga harus reliabel, karena apabila instrument tidak reliabel tidak akan memberikan informasi apapun terkait penelitian. Menurut Sugiyono (2018), instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah dengan melihat *internal consistency reliability* dari nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* dan *Composite Reliability* (CR). *Composite Reliability* (CR) lebih baik dalam mengukur *internal consistency* dibandingkan dengan *Cronbach's Coefficient Alpha* dalam SEM karena CR tidak mengasumsikan kesamaan *boot* dari setiap indicator. *Cronbach's Coefficient Alpha* cenderung menaksir lebih rendah *construct reliability* dibandingkan *Composite Reliability* (CR). Interpretasi *Composite Reliability* (CR) sama dengan *Cronbach's Coefficient Alpha* (Ghozali, 2016). Klasifikasi *Cronbach's Coefficient Alpha* dapat dilihat dalam Tabel 3.4.

**Tabel 3.4. Klasifikasi *Cronbach's Coefficient Alpha***

<i>Cronbach's</i>	Klasifikasi
-0.2	Kurang <i>Reliable</i>
> 0.20 – 0.40	Agak <i>Reliable</i>
> 0.40 – 0.60	Cukup <i>Reliable</i>
> 0.60 – 0.80	<i>Reliable</i>
> 0.80 – 1.00	Sangat <i>Reliable</i>

Sumber: Haryono (2017)

#### 3.5.2.3 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*) atau Uji Hipotesis

Tahap selanjutnya setelah mengevaluasi model pengukuran konstruk atau variabel yaitu mengevaluasi model struktural atau *inner model* atau uji hipotesis. Uji hipotesis berarti melakukan uji signifikansi yang artinya penulis harus

menentukan untuk menerima atau menolak hipotesis nol ( $H_0$ ). Jika  $H_0$  diterima, maka  $H_1$  harus ditolak; dan jika  $H_0$  ditolak maka  $H_1$  harus diterima. Untuk menentukan signifikansi statistik suatu penelitian, penulis harus menentukan suatu level atau tingkat probabilitas, atau tingkat signifikansi hipotesis nol. Jika hasil penelitian menunjukkan suatu probabilitas yang lebih rendah dari level ini, maka penulis dapat menolak hipotesis nol ( $H_0$ ). Jika hasil penelitian memiliki probabilitas tinggi, penulis harus mendukung (atau lebih tepatnya, gagal untuk menolak) hipotesis nol (Haryono, 2017).

Langkah–langkah untuk mengevaluasi model struktural atau *outer model* menurut Haryono (2017), yaitu:

1. Mengevaluasi model struktural dengan cara melihat signifikansi hubungan antar konstruk atau variabel. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*) yang menggambarkan kekuatan hubungan antar konstruk variabel. Tanda atau arah dalam jalur (*path coefficient*) harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, signifikansinya dapat dilihat pada *t-test* atau C.R. (*critical ratio*) yang diperoleh dari proses *bootstrapping* atau *resampling method*.
2. Mengevaluasi nilai  $R^2$ . Interpretasi nilai  $R^2$  regresi linear, yaitu besarnya *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Menurut Chin (1998) dalam Haryono (2017) kriteria  $R^2$  terdiri dari 3 klasifikasi, yaitu nilai  $R^2$  0.67, 0.33 dan 0.19 sebagai substansial, sedang (*moderate*) dan lemah (*weak*). Perubahan  $R^2$  dapat digunakan untuk melihat apakah pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel

laten endogen memiliki pengaruh yang substantif. Koefisien determinasi yang didefinisikan sebagai nilai yang menunjukkan persentasi variasi (data) pada salah satu variabel yang dapat dijelaskan hanya berdasarkan informasi dari variabel lainnya (Haryono, 2017).

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan dengan tujuan untuk mengukur kebenaran dan kebaikan hubungan antar variabel dalam model yang dibuat dikarenakan pada koefisien determinasi ( $R^2$ ) mencerminkan besarnya pengaruh perubahan variabel independen (bebas) dalam menjalankan perubahan pada variabel dependen (terikat) secara bersama-sama. Nilai koefisien determinansi adalah antara nol sampai satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai  $R^2$  yang mendekati satu berarti variabel independen (bebas) memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (terikat) atau menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan nilai  $R^2$  yang kecil (mendekati nol) berarti kemampuan suatu variabel independen (bebas) dalam memberikan informasi yang dibutuhkan untuk meprediksi variabel dependen (terikat) sangat terbatas.

3. Perubahan nilai  $R^2$  dapat digunakan untuk melihat apakah pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen memiliki pengaruh yang substantive. Hal ini dapat diukur dengan *effect size*  $f^2$ . Formulasi *effect size*  $f^2$  adalah:

$$Effect\ size\ f^2 = \frac{R^2_{include} - R^2_{exclude}}{1 - R^2_{include}}$$

Di mana  $R_{include}$  dan  $R_{exclude}$  adalah  $R^2$  dari variabel laten endogen yang diperoleh ketika variabel eksogen tersebut masuk atau dikeluarkan dalam model. Menurut Chin (1998) dalam Haryono (2017) *Effect size*  $f^2$  yang disarankan adalah 0.02, 0.15 dan 0.35 dengan variabel laten eksogen memiliki pengaruh lemah, moderat dan kuat pada level struktural.

4. Memvalidasi model struktural secara keseluruhan dengan menggunakan *Goodness of Fit Index (GoF)*. GoF indeks merupakan ukuran tunggal untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran dan model struktural. Nilai GoF ini diperoleh dari *average communalities index* dikalikan dengan dengan nilai  $R^2$  model. Formula GoF indeks:

$$GoF = \sqrt{\overline{Com} \times R^2}$$

Dimana  $\overline{Com}$  bergaris diatas adalah *average communalities* dan  $R^2$  bergaris diatas adalah nilai rata-rata model  $R^2$ . Nilai GoF terbentang antara 0 sd 1 dengan interpretasi nilai: 0,1 (GoF kecil), 0,25 (GoF moderate) dan 0,36 (GoF besar).

5. Pengujian *Predictive Relevance ( $Q^2$ )* yang berfungsi untuk memvalidasi model. Pengukuran ini cocok jika variabel laten endogen memiliki model pengukuran reflektif. Hasil *Predictive Relevance ( $Q^2$ )* dikatakan baik jika nilainya  $> 0$  yang menunjukkan variabel laten eksogen baik (sesuai) sebagai variabel penjelas yang mampu memprediksi variabel endogennya dan sebaliknya jika hasil *Predictive Relevance ( $Q^2$ )*  $< 0$  membuktikan bahwa model kurang memiliki *predictive relevancy*.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Dinas Pendidikan Sumatera Barat**

##### **4.1.1 Sejarah dan Profil Dinas Pendidikan Sumatera Barat**

Pada tahun 1967 Kantor Perwakilan P & K dirubah menjadi Katorda (Kantor Daerah P & K). Dalam instruksi Presiden No. 44, 45 tahun 1974 tentang Struktur Organisasi Departemen pendidikan dan Kebudayaan di Provinsi, dimana organisasi vertikal Departemen Pendidikan dan Kebudayaan adalah tingkat I dan II serta Kecamatan. Kantor tingkat I dinamakan Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi. Pada tahun 1975 Kantor Daerah P & berobah menjadi kantor wilayah. Sebelumnya Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat ini adalah type B yang terdiri dari 1 kepala, 1 koordinator administrasi, 5 bagian dan 8 bidang. Sesuai dengan kemajuan perkembangan pendidikan di Sumatera Barat dikeluarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 0173/0/1983, maka type B berubah menjadi type A. Mengenai type A ini terdapat 1 kepala, 1 koordinator, 5 bagian dan 10 bidang, bidang yang tidak terdapat pada type B seperti bidang Pendidikan Dasar atau SD karena disatukan menjadi Pendidikan Guru bidang permusiuman disatukan menjadi bidang sejarah dan Perbukalaan.

Sesuai dengan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 304/U/1999 tentang perubahan penggunaan nama Kanwil Depdikbud Propinsi Sumatera Barat menjadi Kanwil Depdiknas Provinsi Sumatera Barat

mulai tanggal 22 Desember 1999. Setelah berlaku Otonomi Daerah maka Kanwil Depdiknas Provinsi Sumatera Barat berubah nama menjadi Dinas Pendidikan (DIKPORA) Provinsi Sumatera Barat tanggal 1 April 2000.

Dalam Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 4 tahun 2008, diatur tentang “ Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Sumatera Barat “, dengan demikian kedudukan Dinas Pendidikan (DIKPORA) Provinsi Sumatera Barat berubah lagi namanya menjadi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat ( Disdikpora ) tanggal 31 Desember 2009 dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Propinsi Sumatera Barat adalah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur Sumatera Barat.
2. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Propinsi Sumatera Barat dipimpin oleh seorang Kepala Dinas.
3. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Propinsi Sumatera Barat berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Gubernur.

#### **4.1.2 Visi Dan Misi Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat**

##### **Visi**

“Terwujudnya sumber daya manusia Sumatera Barat yang cerdas berkarakter madani dan berdaya saing”.

##### **Misi**

1. Meningkatkan akses dan pemerataan pendidikan menengah.

2. Meningkatkan mutu, relevansi dan daya saing pendidikan menengah dan PKLK.
3. Meningkatkan tata kelola dan akuntabilitas manajemen pendidikan.

### Logo

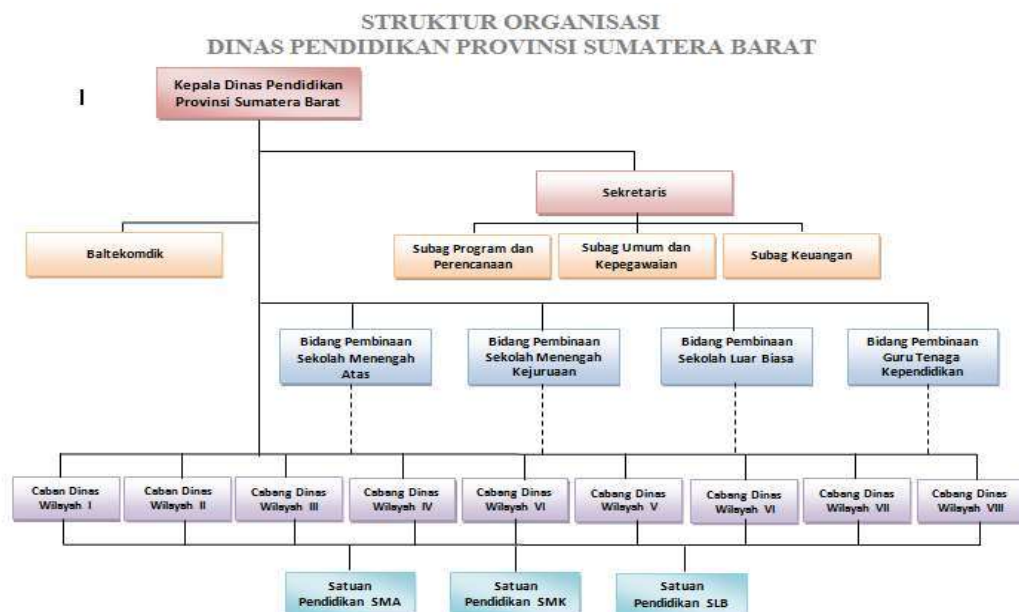
Bentuk logo atau lambang Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.1 Logo Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat**

Sumber: Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, 2024

### 4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat



**Gambar 4.2 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat**

Sumber: Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, 2024

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Karakteristik Responden

Dari 78 data responden yang telah diolah, penulis mendapatkan gambaran tentang karakteristik responden. Adapun data yang penulis peroleh mengenai karakteristik responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden**

<b>Karakteristik</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentasi</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	50	64,1%
Perempuan	28	35,9%
<b>Jumlah</b>	<b>78</b>	<b>100%</b>
<b>Usia</b>		
18 - 26 Tahun	20	25,6%
27 – 42 Tahun	22	28,2%
43 - 58 Tahun	17	21,8%
>58 Tahun	19	24,4%
<b>Jumlah</b>	<b>78</b>	<b>100%</b>
<b>Pendidikan</b>		
SMA	8	10,3%
D3	26	33,3%
S1	33	42,3%
S2	11	14,1%
<b>Jumlah</b>	<b>78</b>	<b>100%</b>
<b>Lama Bekerja</b>		
1 – 5 Tahun	16	20,5%
6 – 10 Tahun	24	30,8%
> 15 Tahun	38	48,7%
<b>Jumlah</b>	<b>78</b>	<b>100%</b>
<b>Golongan</b>		
I (Juru)	9	11,5%
II (Pengatur)	23	29,5%
III (Penata)	35	44,9%
IV (Pembina)	11	14,1%
<b>Jumlah</b>	<b>78</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Diolah, 2024

Hasil penelitian berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa persentase pengelompokkan responden berdasarkan jenis kelamin dimana persentase terbesar



yaitu responden yang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 64,1% ini membuktikan karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat didominasi oleh pegawai dengan jenis kelamin laki laki.

Karakteristik responden berdasarkan umur dimana persentase terbesar yaitu responden berusia 27-42 tahun dengan persentase 28,2% ini membuktikan bahwa karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat didominasi usia yang dewasa.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dimana persentase terbesar yaitu responden yang berpendidikan S1 dengan persentase 42,3% ini membuktikan pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat didominasi oleh pegawai dengan latar belakang pendidikan yang tinggi.

Kemudian karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dimana persentase terbesar yaitu responden yang sudah bekerja selama > 15 tahun dengan persentase 48,7% ini membuktikan pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat didominasi oleh pegawai yang sudah lama dan berpengalaman dalam bekerja.

Selanjutnya karakteristik responden berdasarkan golongan dimana persentase terbesar yaitu responden dengan Golongan III (Penata) sebanyak 35 pegawai dengan persentase 44,9% ini membuktikan tingkat golongan pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat berada pada Golongan III.

#### **4.2.2 Analisa Deskriptif**

Analisa deksriptif pada penelitian ini yaitu menguraikan gambaran jawaban responden pada kuesioner yang telah dibagikan melalui persentase nilai tingkat

capaian responden (TCR). Adapun variabel-variabel yang diberikan gambaran tersebut adalah kompetensi ( $X_1$ ), regulitas ( $X_2$ ) kinerja pegawai ( $Y$ ) dan integritas ( $Z$ ), yang hasilnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 4.2.2.1 Analisa Deskriptif Kompetensi ( $X_1$ )

Variabel kompetensi pada penelitian ini memiliki 6 (enam) item pernyataan dan hasil penelitiannya dapat dideskripsikan sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Analisa Deskriptif Kompetensi ( $X_1$ )**

No	Item Pernyataan	Skor					n	Mean	TCR (%)	Ket
		STS 1	TS 2	CS 3	S 4	SS 5				
1	Saya mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai job disk pekerjaan.	0	1	8	26	43	78	4.42	88.4	Baik
2	Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya.	0	0	9	25	44	78	4.45	89	Baik
3	Saya mengetahui dan memahami nilai-nilai yang dimiliki perusahaan dengan baik	0	1	5	33	39	78	4.41	88.2	Baik
4	Saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggungjawab	0	2	7	23	46	78	4.45	89	Baik
5	Saya percaya sikap baik kepada rekan kerja akan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kerjasama tim	0	2	5	19	52	78	4.55	91	Sangat Baik
6	Saya mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini dan pengembangan karir kedepanya	0	0	10	24	44	78	4.44	88.8	Baik
<b>Rata-rata Variabel Kompetensi</b>							<b>78</b>	<b>4.45</b>	<b>89</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS tahun 2024.

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki tingkat capaian responden (TCR) tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 5 yaitu sebesar 91% (sangat baik). Artinya pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat memiliki kompetensi yang sangat baik dalam bidang sikap dan rekan kerja yang mampu menumbuhkan kerjasama tim untuk mendukung menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Sedangkan tingkat capaian responden (TCR) terendah terdapat pada pernyataan nomor 3 yaitu 88,2% (baik). Artinya pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat memiliki kompetensi yang baik dalam bidang memahami nilai-nilai yang ada di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

Selanjutnya tingkat capaian responden (TCR) rata-rata sebesar 89% (baik). Artinya pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat telah memiliki kompetensi yang baik dalam mendukung pelaksanaan kinerjanya seperti pengetahuan tentang job desk pekerjaan, bertanggung jawab, memahami nilai-nilai yang ada pada organisasi, bersikap yang baik kepada rekan kerja dan memiliki minat yang tinggi dalam menyelesaikan tanggung jawabnya supaya bisa memperoleh kesempatan dalam pengembangan karir kedepannya.

#### **4.2.2.2 Analisa Deskriptif Religiusitas ( $X_2$ )**

Variabel *religiusitas* pada penelitian ini memiliki 8 (enam) item pernyataan dan hasil penelitiannya dapat dideskripsikan sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Analisa Deskriptif *Religiusitas* (X<sub>2</sub>)**

No	Item Pernyataan	Skor					N	Mean	TCR (%)	Ket
		STS	TS	CS	S	SS				
		1	2	3	4	5				
1	Merasa semua kegiatan dan pekerjaan diawasi Allah SWT	0	2	12	25	39	78	4.29	85.8	Baik
2	Bekerja Iklas dan mengharapkan Keridhoan Allah SWT	0	5	9	20	44	78	4.32	86.4	Baik
3	Program keagamaan yang saya dapati di instansi berdampak positif dalam kehidupan	1	3	10	26	38	78	4.24	84.8	Baik
4	Program keagamaan mengubah pola pikir saya menjadi lebih positif dan mengubah kepribadian sesuai syariat	1	2	16	24	35	78	4.15	83	Baik
7	Selalu mengutamakan musyawarah dalam memecahkan masalah atau tantangan dari perusahaan	0	4	10	22	42	78	4.31	86.2	Baik
8	merasa nyaman dalam berkerja semenjak mengetahui syariat dan tata kerja dalam islam	1	6	7	25	39	78	4.22	84.4	Baik
<b>Rata-rata Variabel <i>Religiusitas</i></b>							<b>78</b>	<b>4.25</b>	<b>85</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat disimpulkan bahwa variabel *religiusitas* terdapat 8 (delapan) item pernyataan namun, pernyataan tersebut terdapat yang tidak valid seperti nomor 5 dan 6 sehingga pernyataan yang dibahas pada analisa statistik deskriptif terdapat 6 (enam) item pernyataan. Variabel *religiusitas* memiliki tingkat capaian responden (TCR) tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 2 yaitu sebesar 86,5% (baik). Artinya pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat memiliki *religiusitas* yang baik karena telah bekerja dengan ikhlas dan mengharapkan keridhoan Allah SWT.

Sedangkan tingkat capaian responden (TCR) terendah terdapat pada pernyataan nomor 4 yaitu 83% (baik). Artinya pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat memiliki *religiusitas* yang baik karena dengan mengikuti program keagamaan yang diselenggarakan di dalam maupun di luar organisasi telah mampu mengubah pola pikir yang positif serta berkepribadian sesuai dengan syariat yang berlaku pada agamanya masing-masing.

Selanjutnya tingkat capaian responden (TCR) rata-rata sebesar 85% (baik). Artinya pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat telah memiliki *religiusitas* yang baik karena pegawai merasa pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya diawasi Allah SWT sehingga mereka bekerja dengan ikhlas dan mengharapkan keridhoan Allah SWT. Selain itu program keagamaan yang diikuti pegawai telah mampu merubah pola pikir pegawai untuk menjadi lebih baik sehingga pegawai lebih mengutamakan musyawarah untuk memecahkan masalah yang sedang terjadi, hal ini tentunya membuat pegawai merasa nyaman dalam berkerja semenjak mengetahui syariat-syariat islam yang berlaku pada pekerjaan.

#### 4.2.2.3 Analisa Deskriptif Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja pegawai pada penelitian ini memiliki 10 (sepuluh) item pernyataan dan hasil penelitiannya dapat dideskripsikan sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Analisa Deskriptif Kinerja Pegawai (Y)**

No	Item Pernyataan	Skor					N	Mean	TCR (%)	Ket
		STS	TS	CS	S	SS				
		1	2	3	4	5				
2	Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja	0	0	10	30	38	78	4.36	87.2	Baik
3	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai	0	4	6	39	29	78	4.19	83.8	Baik

	dengan baik									
4	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja	0	1	18	23	36	78	4.21	84.2	Baik
6	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0	2	14	36	26	78	4.10	82	Baik
8	Saya melakukan jam masuk sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh instansi	0	1	10	23	44	78	4.41	88.2	Baik
10	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik bersama tim kerja	0	3	16	33	26	78	4.05	81	Baik
Rata-rata Variabel Kinerja Pegawai							78	4.22	84.4	Baik

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai terdapat 10 (sepuluh) item pernyataan namun, pernyataan tersebut terdapat yang tidak valid seperti nomor 1,5,7 dan 9 sehingga pernyataan yang dibahas pada analisa statistik deskriptif terdapat 6 (enam) item pernyataan. Variabel kinerja pegawai memiliki tingkat capaian responden (TCR) tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 8 yaitu sebesar 88,2% (baik). Artinya pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat telah memiliki kinerja yang baik karena pegawai selalu mematuhi jam masuk kerja yang berlaku di tempatnya bekerja.

Sedangkan tingkat capaian responden (TCR) terendah terdapat pada pernyataan nomor 10 yaitu 81% (baik). Artinya pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat memiliki kinerja yang baik karena telah mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang dikerjakan secara bersama-sama maupun secara individu.

Selanjutnya tingkat capaian responden (TCR) rata-rata sebesar 84,4% (baik). Artinya pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat telah memiliki

kinerja yang baik karena pegawai telah menunjukkan usahanya untuk bekerja lebih baik dengan mamatuhi standar kualitas yang berlaku sehingga dapat memberikan hasil kerja yang baik. Selain itu pegawai juga mematuhi peraturan jam masuk kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat menyelesaikan tepat waktu baik secara tim maupun individu.

#### 4.2.2.4 Analisa Deskriptif Integritas (Z)

Variabel integritas pada penelitian ini memiliki 5 (lima) item pernyataan dan hasil penelitiannya dapat dideskripsikan sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Analisa Deskriptif Integritas (Z)**

No	Item Pernyataan	Skor					N	Mean	TCR (%)	Ket
		STS	TS	CS	S	SS				
		1	2	3	4	5				
1	Saya selalu mengutamakan perilaku kejujuran dalam menjalankan pekerjaan	0	1	17	43	17	78	3.97	79.4	Cukup Baik
2	Saya menyelesaikan tugas saya sendiri tidak dilimpahkan kepada orang lain	0	5	10	41	22	78	4.03	80.6	Baik
<b>Rata-rata Variabel Integritas</b>							<b>78</b>	<b>40.0</b>	<b>80</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai terdapat 5 (lima) item pernyataan namun, pernyataan tersebut terdapat yang tidak valid seperti nomor 3,4 dan 5 sehingga pernyataan yang dibahas pada analisa statistik deskriptif terdapat 2 (dua) item pernyataan. Variabel integritas pegawai memiliki tingkat capaian responden (TCR) tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 2 yaitu sebesar 80,6% (baik). Artinya pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat memiliki integritas yang baik karena telah

mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa mengharapkan bantuan dari orang lain.

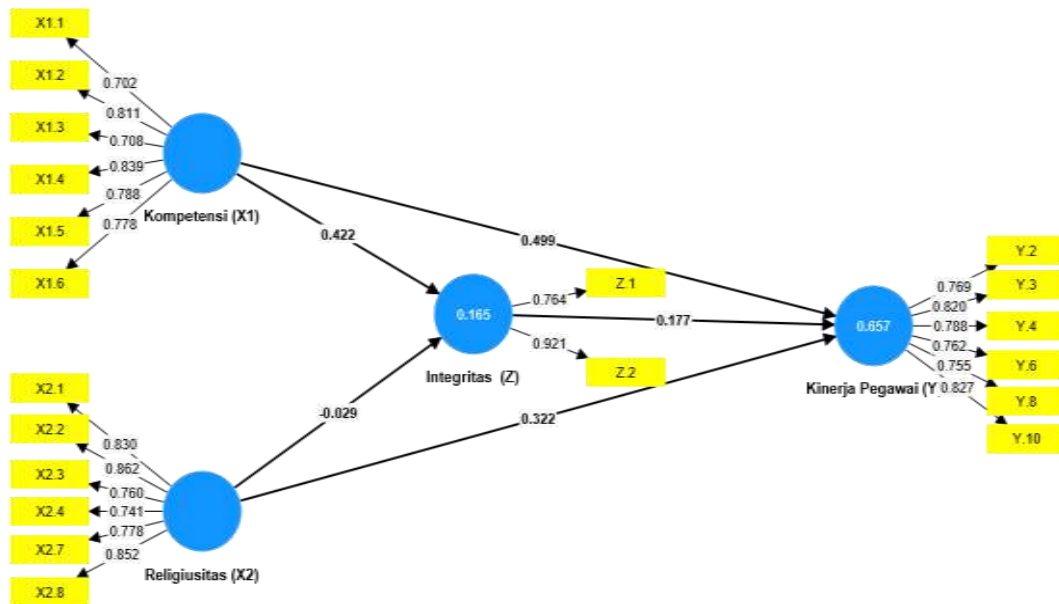
Sedangkan tingkat capaian responden (TCR) terendah terdapat pada pernyataan nomor 1 yaitu 79,4% (cukup baik). Artinya pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat memiliki integritas yang cukup pada bidang kejujuran dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini perlu ditingkatkan lagi oleh pegawai karena ketidakjujuran dalam menjalankan pekerjaan seperti meminta orang lain untuk mengerjakannya atau menunda-nunda pekerjaan akan merugikan diri sendiri seperti rendahnya pengetahuan pada pekerjaan dan pekerjaan akan menumpuk sehingga membutuhkan waktu yang banyak untuk menyelesaikannya.

Selanjutnya tingkat capaian responden (TCR) rata-rata sebesar 80% (baik). Artinya pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat telah memiliki integritas yang baik karena pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri sedangkan kejujuran dalam menjalankan perlu perlu ditingkatkan lagi supaya tidak merugikan diri sendiri, rekan kerja dan organisasi tempat bekerja.

#### **4.2.3 Rancangan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan menggunakan metode kuantitatif yang datanya didapatkan melalui kuesioner dan data yang terkumpul diolah menggunakan bantuan *software* SmartPLS. 40. Adapun variabel-variabel yang dibahas pada penelitian ini adalah variabel independen kompetensi dan religiusitas, selain itu menggunakan variabel dependen seperti kinerja pegawai dan variabel mediasi yaitu integritas. Adapun rancangan dalam penelitian ini, digambarkan sebagai berikut:





**Gambar 4.3 Rancangan Model Analisis**

#### 4.2.4 Analisis Outer Model

Analisis *outer model* atau model pengukuran pada penelitian ini menggunakan tiga jenis pengujian yaitu uji validitas konvergen uji validitas diskriminan dan uji reliabilitas. Analisis *outer model* yang digunakan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

##### 4.2.4.1 Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konstruk menunjukkan seberapa baik hasil yang diperoleh tersebut valid mengukur konstruk yang dibentuknya dengan nilai *factor loading*  $\geq 0,7$  maka dikatakan tinggi. Ukuran lainnya dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dengan nilai AVE minimal 0.5 menunjukkan ukuran *convergent validity* yang baik. Hasil pengujian *convergent validity* diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Uji Validitas Konvergen Tahap Pertama**

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan	AVE
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	X1.1	0.707	0.70	Valid	0.596
	X1.2	0.806	0.70	Valid	
	X1.3	0.708	0.70	Valid	
	X1.4	0.843	0.70	Valid	
	X1.5	0.790	0.70	Valid	
	X1.6	0.770	0.70	Valid	
Religiusitas (X <sub>2</sub> )	X2.1	0.812	0.70	Valid	0.584
	X2.2	0.834	0.70	Valid	
	X2.3	0.721	0.70	Valid	
	X2.4	0.749	0.70	Valid	
	X2.5	0.688	0.70	Tidak Valid	
	X2.6	0.657	0.70	Tidak Valid	
	X2.7	0.788	0.70	Valid	
	X2.8	0.844	0.70	Valid	
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.679	0.70	Tidak Valid	0.514
	Y.2	0.757	0.70	Valid	
	Y.3	0.751	0.70	Valid	
	Y.4	0.744	0.70	Valid	
	Y.5	0.578	0.70	Tidak Valid	
	Y.6	0.774	0.70	Valid	
	Y.7	0.585	0.70	Tidak Valid	
	Y.8	0.778	0.70	Valid	
	Y.9	0.689	0.70	Tidak Valid	
	Y.10	0.797	0.70	Valid	
Integritas (Z)	Z.1	0.718	0.70	Valid	0.264
	Z.2	0.888	0.70	Valid	
	Z.3	-0.005	0.70	Tidak Valid	
	Z.4	-0.083	0.70	Tidak Valid	
	Z.5	-0.083	0.70	Tidak Valid	

Sumber: Olah Data SmartPLS. 4 tahun 2024.

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi memiliki 6 (enam) item pernyataan semuanya valid karena memiliki nilai *loading factor* > 0,70. Variabel religiusitas terdapat dua item pernyataan tidak valid yaitu nomor 5 dan 6 karena memiliki nilai *loading factor* < 0,70. Variabel kinerja terdapat 4 (empat) item pernyataan tidak valid yaitu nomor 1,5,7 dan 9 karena memiliki nilai *loading factor* < 0,70. Variabel integritas terdapat 3

(tiga) item pernyataan tidak valid yaitu nomor 3,4,dan 5 karena memiliki nilai *loading factor* < 0,70. Varibel-variabel yang memiliki pernyataan tidak valid maka selanjutnya dibuang dan dilakukan pengujian tahap kedua. Selanjutnya nilai AVE yang dihasilkan terdapat variabel yang tidak memenuhi syarat seperti integritas yaitu < 0,50.

**Tabel 4.7**  
**Uji Validitas Konvergen Tahap Kedua**

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan	AVE
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	X1.1	0.702	0.70	Valid	0.597
	X1.2	0.811	0.70	Valid	
	X1.3	0.708	0.70	Valid	
	X1.4	0.839	0.70	Valid	
	X1.5	0.788	0.70	Valid	
	X1.6	0.778	0.70	Valid	
Religiusitas (X <sub>2</sub> )	X2.1	0.830	0.70	Valid	0.648
	X2.2	0.862	0.70	Valid	
	X2.3	0.760	0.70	Valid	
	X2.4	0.741	0.70	Valid	
	X2.7	0.778	0.70	Valid	
	X2.8	0.852	0.70	Valid	
Kinerja Pegawai (Y)	Y.2	0.769	0.70	Valid	0.620
	Y.3	0.820	0.70	Valid	
	Y.4	0.788	0.70	Valid	
	Y.6	0.762	0.70	Valid	
	Y.8	0.755	0.70	Valid	
	Y.10	0.827	0.70	Valid	
Integritas (Z)	Z.1	0.764	0.70	Valid	0.716
	Z.2	0.921	0.70	Valid	

Sumber: Olah Data SmartPLS. 4 tahun 2024.

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat disimpulkan bahwa item pernyataan pada variabel kompetensi, religiulitas, kinerja pegawai dan integritas memiliki nilai yang valid karena memiliki nilai *loading factor* > 0,70. Selanjutnya nilai konvergen validity dapat juga dilihat dari nilai *Average Variance Extracted*

(AVE) dimana masing-masing variabel memiliki nilai  $AVE > 0,50$ , sehingga semua variabel memenuhi syarat konvergen validity.

#### 4.2.4.2 Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan pada penelitian ini diukur menggunakan nilai *cross loading* yaitu dengan membandingkan nilai korelasi pada indikator dengan konstruknya. Uji validitas yang baik ditunjukkan dari nilai *cross loading*  $> 0.70$ . Berdasarkan pengujian validitas diskriminan ditemukan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Uji Validitas Diskriminan**

	<b>Integritas (Z)</b>	<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	<b>Kompetensi (X<sub>1</sub>)</b>	<b>Religiusitas (X<sub>2</sub>)</b>
X1.1	0.331	0.516	0.702	0.375
X1.2	0.307	0.544	0.811	0.401
X1.3	0.338	0.565	0.708	0.361
X1.4	0.349	0.696	0.839	0.522
X1.5	0.286	0.566	0.788	0.444
X1.6	0.261	0.561	0.778	0.451
X2.1	0.176	0.505	0.417	0.830
X2.2	0.220	0.573	0.537	0.862
X2.3	0.141	0.430	0.293	0.760
X2.4	0.194	0.494	0.315	0.741
X2.7	0.168	0.528	0.587	0.778
X2.8	0.076	0.519	0.492	0.852
Y.10	0.407	0.827	0.587	0.436
Y.2	0.343	0.769	0.614	0.551
Y.3	0.330	0.820	0.603	0.563
Y.4	0.325	0.788	0.540	0.529
Y.6	0.365	0.762	0.550	0.445
Y.8	0.336	0.755	0.636	0.465
Z.1	0.764	0.269	0.250	0.105
Z.2	0.921	0.453	0.409	0.219

Sumber: Olah Data SmartPLS. 4 tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *cross loading* yang terdapat pada setiap indikator yang dicetak tebal mempunyai nilai yang lebih

tinggi dibandingkan nilai dalam variabel lainnya dalam setiap baris. Sehingga dapat dikatakan bahwa indikator dan variabel terbukti valid dan memenuhi syarat *discriminant validity* karena memiliki nilai *cross loading* > 0.70.

#### 4.2.4.3 Uji Reliabilitas

Instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas digunakan dalam penelitian ini *Composite Reliability* (CR) dengan nilai batas  $\geq 0,6$  dapat diterima, dan nilai  $\geq 0,8$  sangat memuaskan. Berdasarkan pengujian *composite reliability* diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite Reliability (rho_c)</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
1	Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0.622	0.833	0.60	Reliabel
2	Religiusitas (X <sub>2</sub> )	0.877	0.907	0.60	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0.864	0.898	0.60	Reliabel
4	Integritas (Z)	0.891	0.917	0.60	Reliabel

Sumber: Olah Data SmartPLS. 4 tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi, religiulitas, kinerja pegawai dan integritas memiliki nilai *Cronbach's alpha* > 0,60 dan nilai *composite reliability* > 0,60 sehingga semua variabel tersebut dinyatakan reliabel.

#### 4.2.4.4 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas atau *collinearity* yang dilakukan untuk memastikan bahwa apakah pada sebuah model konstruk ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Interkolerasi adalah suatu hubungan yang linear atau

hubungan yang kuat antara satu variabel bebas dan variabel predictor lainnya pada model *structural collinearity statistic*. Untuk mengetahui apakah indikator formatif mengalami *multicollinearity* dengan mengetahui nilai  $VIF < 10$  bisa dikatakan bahwa indikator tersebut tidak mengalami *multicollinearity*.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

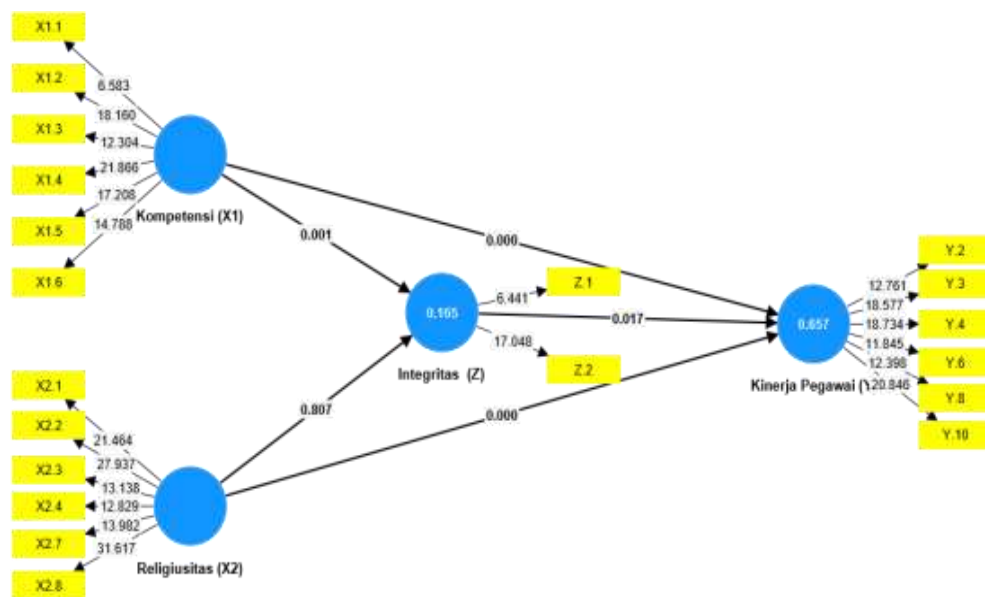
No.	Indikator	VIF	Keterangan
1	X1.1	1.627	Tidak Terjadi Multikolinieritas
2	X1.2	2.126	Tidak Terjadi Multikolinieritas
3	X1.3	1.630	Tidak Terjadi Multikolinieritas
4	X1.4	2.309	Tidak Terjadi Multikolinieritas
5	X1.5	2.153	Tidak Terjadi Multikolinieritas
6	X1.6	2.153	Tidak Terjadi Multikolinieritas
7	X2.1	2.517	Tidak Terjadi Multikolinieritas
8	X2.2	2.824	Tidak Terjadi Multikolinieritas
9	X2.3	2.202	Tidak Terjadi Multikolinieritas
10	X2.4	2.092	Tidak Terjadi Multikolinieritas
11	X2.7	2.624	Tidak Terjadi Multikolinieritas
12	X2.8	3.098	Tidak Terjadi Multikolinieritas
13	Y.10	2.309	Tidak Terjadi Multikolinieritas
14	Y.2	1.737	Tidak Terjadi Multikolinieritas
15	Y.3	2.167	Tidak Terjadi Multikolinieritas
16	Y.4	2.129	Tidak Terjadi Multikolinieritas
17	Y.6	1.776	Tidak Terjadi Multikolinieritas
18	Y.8	1.857	Tidak Terjadi Multikolinieritas
19	Z.1	1.256	Tidak Terjadi Multikolinieritas
20	Z.2	1.256	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Olah Data SmartPLS. 4 tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa secara keseluruhan indikator tidak terjadi multikolonieritas karena memiliki nilai  $VIF < 10$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kontruk tidak terjadi multikolonieritas antara variabel kompetensi, religiulitas, kinerja pegawai dan integritas.

#### 4.2.5 Analisis Inner Model

Setelah tahapan outer model maka tahap selanjutnya adalah inner model atau tahap untuk menganalisis terhadap model berbentuk struktural yang melalui Smart PLS. Tahap inner model dilakukan melalui tahapan terdiri dari *path coefficient*,  $R^2$ , *Effect Size*  $f^2$  dan *Predictive Relevance* ( $Q^2$ ) yang hasilnya dapat dijelaskan sebagai berikut:



**Gambar 4.4 Rancangan Model Analisis**

Pada Gambar 4.4 di atas dapat dijelaskan *output model* setelah dilakukan *bootstrapping*. Nilai dari setiap indikator terhadap variabel laten dapat dilihat dari hasil analisis dari tahapan *bootstrapping* pada Tabel di bawah:

**Tabel 4.11**  
**Bootstrapping**

Kontruk	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
X1.1 <- Kompetensi (X1)	0.702	0.697	0.107	6.583	0.000
X1.2 <- Kompetensi (X1)	0.811	0.811	0.045	18.160	0.000
X1.3 <- Kompetensi (X1)	0.708	0.705	0.058	12.304	0.000
X1.4 <- Kompetensi (X1)	0.839	0.836	0.038	21.866	0.000
X1.5 <- Kompetensi (X1)	0.788	0.785	0.046	17.208	0.000
X1.6 <- Kompetensi (X1)	0.778	0.777	0.053	14.788	0.000
X2.1 <- Religiusitas (X2)	0.830	0.826	0.039	21.464	0.000
X2.2 <- Religiusitas (X2)	0.862	0.861	0.031	27.937	0.000
X2.3 <- Religiusitas (X2)	0.760	0.756	0.058	13.138	0.000
X2.4 <- Religiusitas (X2)	0.741	0.737	0.058	12.829	0.000
X2.7 <- Religiusitas (X2)	0.778	0.774	0.056	13.982	0.000
X2.8 <- Religiusitas (X2)	0.852	0.852	0.027	31.617	0.000
Y.10 <- Kinerja Pegawai (Y)	0.827	0.826	0.040	20.846	0.000
Y.2 <- Kinerja Pegawai (Y)	0.769	0.767	0.060	12.761	0.000
Y.3 <- Kinerja Pegawai (Y)	0.820	0.819	0.044	18.577	0.000
Y.4 <- Kinerja Pegawai (Y)	0.788	0.787	0.042	18.734	0.000
Y.6 <- Kinerja Pegawai (Y)	0.762	0.759	0.064	11.845	0.000
Y.8 <- Kinerja Pegawai (Y)	0.755	0.750	0.061	12.398	0.000
Z.1 <- Integritas (Z)	0.764	0.751	0.119	6.441	0.000
Z.2 <- Integritas (Z)	0.921	0.915	0.054	17.048	0.000

Sumber: Olah Data SmartPLS. 4 tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas menunjukkan setiap indikator memiliki masing-masing nilai terhadap variabel latennya.

#### 4.2.5.1 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi yang didefinisikan sebagai nilai yang menunjukkan persentasi variasi (data) pada salah satu variabel yang dapat dijelaskan hanya berdasarkan informasi dari variabel lainnya (Morissan, 2016). Interpretasi nilai  $R^2$  regresi linear, yaitu besarnya *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen.  $R^2$  terdiri dari 3 klasifikasi, yaitu nilai  $R^2$  0.67 (besar) 0.33



(sedang) dan 0.19 lemah. Berdasarkan pengujian Koefisien determinasi yang dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Variabel	R-square	R-square adjusted	Keterangan
Integritas (Z)	0.165	0.143	Lemah
Kinerja Pegawai (Y)	0.657	0.643	Sedang

Sumber: Olah Data SmartPLS. 4 tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas dapat dijelaskan bahwa pertama memiliki nilai *R Square* sebesar 0.165 (lemah) berarti kompetensi dan religiulitas menjelaskan integritas sebesar 16,5% dan sisanya 83,5% dijelaskan oleh faktor lain. Kedua *R Square* diperoleh sebesar 0.657 (sedang) berarti kompetensi dan religiulitas menjelaskan kinerja pagawai sebesar 65,7% dan sisanya 34,3% dijelaskan oleh faktor lain kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja.

#### 4.2.5.2 Effect size $f^2$

*Effect size*  $f^2$  bertujuan untuk melihat pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen yang batas nilainya adalah 0.02 (lemah) 0.15 (sedang) dan 0.35 (kuat). Berdasarkan pengujian *effect size*  $f^2$  diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji  $f^2$  Square**

Variabel	f-square	Keterangan
Kompetensi (X1) -> Integritas (Z)	0.148	Lemah
Religiusitas (X2) -> Integritas (Z)	0.001	Lemah
Kompetensi (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.437	Kuat
Religiusitas (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.209	Sedang
Integritas (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.077	Lemah

Sumber: Olah Data SmartPLS. 4 tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas dapat dijelaskan bahwa kompetensi terhadap integritas memiliki  $f^2$  sebesar 0,148 yang berarti terdapat hubungan yang lemah. Religiulitas terhadap integritas memiliki  $f^2$  sebesar 0,001 yang berarti terdapat hubungan yang lemah. Kompetensi terhadap kinerja pegawai memiliki  $f^2$  sebesar 0,437 yang berarti terdapat hubungan yang kuat. Religiulitas terhadap kinerja pegawai memiliki  $f^2$  sebesar 0,209 yang berarti terdapat hubungan yang sedang. Integritas terhadap kinerja pegawai memiliki  $f^2$  sebesar 0,077 yang berarti terdapat hubungan yang lemah.

#### 4.2.5.3 Predictive Relevance ( $Q^2$ )

*Predictive Relevance* ( $Q^2$ ) yang berfungsi untuk memvalidasi model. Pengukuran ini cocok jika variabel laten endogen memiliki model pengukuran reflektif. Hasil  $Q^2$  dikatakan baik jika nilainya  $> 0$  yang menunjukkan variabel laten eksogen baik (sesuai) sebagai variabel penjelas yang mampu memprediksi variabel endogennya. Akurasi prediksi bisa lebih besar 0 (kecil), lebih besar dari 0,25 (sedang), lebih besar dari 0,50 (besar). Berdasarkan pengujian  $Q^2$  diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji  $Q^2$**

Variabel	$Q^2_{\text{predict}}$	Keterangan
Integritas (Z)	0.102	Kecil
Kinerja Pegawai (Y)	0.605	Besar

Sumber: Olah Data SmartPLS. 4 tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas dapat dijelaskan bahwa pertama integritas memiliki  $Q^2$  sebesar 0.102 berarti kemampuan variabel kompetensi dan religiulitas menjelaskan integritas sebesar 10,2% (kecil). Kedua kinerja pegawai

memiliki  $Q^2$  sebesar 0.605 berarti kemampuan variabel kompetensi dan religiulitas menjelaskan kinerja sebesar 60,5% (besar).

#### 4.2.5.4 Pengujian Hipotesis

*Path coefficient* menggambarkan kekuatan hubungan antar konstruk variabel. Tanda dalam *path coefficient* harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, signifikansinya dapat dilihat pada *t-test* atau C.R (*critical ratio*) yang diperoleh dari proses *bootstrapping*. *Path coefficient* pada penelitian ini ditentukan dari nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 dengan taraf persentase sebesar 95%. Berdasarkan *path coefficient* diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Hipotesis**

No	Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T statistik ( O/STDEV )	Nilai P (P values)	Keterangan
1	X1 -> Z	0.422	0.425	0.131	3.226	0.001	Diterima
2	X2 -> Z	-0.029	-0.025	0.120	0.244	0.807	Tolak
3	X1 -> Y	0.499	0.492	0.073	6.874	0.000	Diterima
4	X2 -> Y	0.322	0.333	0.072	4.490	0.000	Diterima
5	Z -> Y	0.177	0.175	0.074	2.397	0.017	Diterima
6	X1 -> Z -> Y	0.075	0.075	0.041	1.836	0.066	Ditolak
7	X2 -> Z -> Y	-0.005	-0.006	0.023	0.229	0.819	Ditolak

Sumber: Olah Data SmartPLS. 4 tahun 2024.

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, maka dapat dijelaskan persamaan pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel kompetensi ( $X_1$ ) memiliki original sample sebesar 0.422. Artinya terdapat hubungan yang positif antara kompetensi terhadap integritas. Kompetensi ( $X_1$ ) memiliki nilai t statistik sebesar  $3,226 > 1,96$  dan nilai signifikan sebesar  $0.001 < 0.05$ . Artinya terdapat pengaruh kompetensi ( $X_1$ ) terhadap integritas. **Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.**

- 2) Variabel religiulitas ( $X_2$ ) memiliki original sample sebesar -0.422. Artinya terdapat hubungan yang negative antara religiulitas terhadap integritas. Religiulitas ( $X_1$ ) memiliki nilai t statistik sebesar  $0.244 < 1,96$  dan nilai signifikan sebesar  $0.807 > 0.05$ . Artinya tidak terdapat pengaruh religiulitas ( $X_1$ ) terhadap integritas. **Maka  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak.**
- 3) Variabel kompetensi ( $X_1$ ) memiliki original sample sebesar 0.499. Artinya terdapat hubungan yang positif antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Kompetensi ( $X_1$ ) memiliki nilai t statistik sebesar  $6,874 > 1,96$  dan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ . Artinya terdapat pengaruh kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai. **Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.**
- 4) Variabel religiulitas ( $X_2$ ) memiliki original sample sebesar 0.322. Artinya terdapat hubungan yang positif antara religiulitas terhadap kinerja pegawai. Religiulitas ( $X_2$ ) memiliki nilai t statistik sebesar  $4,490 > 1,96$  dan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ . Artinya terdapat pengaruh religiulitas ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai. **Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima.**
- 5) Variabel integritas ( $Z$ ) memiliki original sample sebesar 0.177. Artinya terdapat hubungan yang positif antara integritas terhadap kinerja pegawai. Integritas ( $Z$ ) memiliki nilai t statistik sebesar  $2,397 > 1,96$  dan nilai signifikan sebesar  $0.017 < 0.05$ . Artinya terdapat pengaruh integritas ( $Z$ ) terhadap kinerja pegawai. **Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_5$  diterima.**

- 6) Variabel kompetensi ( $X_1$ ) memiliki original sample sebesar 0.075. Artinya terdapat hubungan yang positif antara kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui integritas. Kompetensi ( $X_1$ ) memiliki nilai t statistik sebesar  $1,836 < 1,96$  dan nilai signifikan sebesar  $0.066 > 0.05$ . Artinya tidak terdapat pengaruh kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai melalui integritas. **Maka  $H_0$  diterima dan  $H_6$  ditolak.**
- 7) Variabel religiulitas ( $X_2$ ) memiliki original sample sebesar -0.005. Artinya terdapat hubungan yang negative antara religiulitas terhadap kinerja pegawai melalui integritas. Religiulitas ( $X_2$ ) memiliki nilai t statistik sebesar  $0,229 < 1,96$  dan nilai signifikan sebesar  $0.819 > 0.05$ . Artinya tidak terdapat pengaruh religiulitas ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai melalui integritas. **Maka  $H_0$  diterima dan  $H_7$  ditolak.**

### **4.3 Pembahasan**

#### **4.3.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Integritas**

Hasil penelitian telah dibuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap integritas kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini berarti bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai seperti pengetahuan, pemahaman, nilai, kemampuan, sikap dan minat dapat memberikan kontribusi yang baik pada integritas pegawai. Kompetensi yang baik tersebut juga perlu ditingkatkan menjadi kompetensi yang sangat baik supaya integritas yang dimiliki pegawai juga sangat baik. Meningkatkan kompetensi menjadi sangat baik tersebut pegawai perlu meningkatkan lagi pemahamannya tentang nilai-nilai yang ada ditempat mereka bekerja seperti budaya kerja serta visi dan misi yang ingin

dicapai organisasi tersebut. Semakin baik pemahaman pegawai terhadap nilai-nilai organisasi maka kompetensi pegawai sangat baik sehingga kinerja yang dihasilkan juga semakin baik.

Kompetensi 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 (Fitria, 2020). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lysander & Setiawan (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap integritas.

#### **4.3.2 Pengaruh Religiusitas terhadap Integritas**

Hasil penelitian telah dibuktikan bahwa religiusitas tidak berpengaruh terhadap integritas kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini berarti bahwa religiusitas yang dimiliki pegawai seperti keyakinan, praktik agama dan pengetahuan agama belum dapat memberikan kontribusi yang baik pada integritas pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Religiusitas pegawai ini perlu ditingkatkan lagi seperti meningkatkan program keagamaan yang dapat mengubah pola pikir pegawai melalui program Tabligh Akbar sehingga dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan keagamaannya terutama dalam bidang pekerjaan, sehingga semakin banyak pegawai pengikut acara keagamaan maka religiusitas pegawai menjadi sangat baik dalam meningkatkan integritasnya.

Religiusitas adalah seperangkat aturan yang berkaitan dengan kepercayaan dalam membimbing manusia dalam melakukan tindakan terhadap tuhan, sesama

manusia, dan diri sendiri (Ilahi & Ajizah, 2023). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Hartinah (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif serta signifikan antara religiusitas terhadap integritas pegawai.

#### **4.3.3 Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian telah dibuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini berarti bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai seperti pengetahuan, pemahaman, nilai, kemampuan, sikap dan minat dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Pada sebuah organisasi pegawai tidak hanya dituntut untuk memiliki kompetensi yang baik saja, tetapi juga dituntut untuk memiliki kompetensi yang sangat baik. Meningkatkan kompetensi menjadi sangat baik pegawai perlu meningkatkan pemahamannya tentang nilai-nilai yang berlaku ditempat kerja supaya kinerja yang dihasilkan menjadi sangat baik baik sehingga tujuan yang telah dirumuskan dapat terwujud dengan baik.

Kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu (Sutrisno, 2016). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Soleha, *et al.*, 2023) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya kompetensi yang baik seperti pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Selanjutnya Priyanto & Yunianto (2023), menemukan bahwa kompetensi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

pegawai yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi termasuk pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap yang sesuai dengan jabatannya cenderung termotivasi untuk bekerja yang efektif, efisien dan produktif.

#### **4.3.4 Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian telah dibuktikan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini berarti bahwa religiusitas yang baik dimiliki pegawai seperti keyakinan, praktik agama dan pengetahuan agama dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Religiusitas yang baik tersebut juga perlu ditingkatkan kearah yang sangat baik supaya kinerja yang dihasilkan pegawai juga semakin baik. Meningkatkan religiusitas tersebut dapat dilakukan dengan lebih meningkatkan program keagamaan yang dapat mengubah pola pikir pegawai melalui program Tabligh Akbar secara rutin supaya kepribadian pegawai lebih meningkat sesuai syariat sehingga kinerja yang dihasilkannya pun semakin meningkat.

Religiusitas atau sikap keagamaan yang dimiliki oleh seorang individu terbentuk oleh teradisi 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). Hasil penelitian ini sejalan dengan Harahap, *et al.*, (2023) pada penelitiannya menemukan bahwa religiusitas dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin



baik religiusitas pegawai maka dapat meningkatkan kinerjanya. Selanjutnya penelitian Sumiran, *et al.*, (2023) menjelaskan bahwa religiusitas mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa tingkat religiusitas akan mempengaruhi hasil kerja yang diberikan pegawai.

#### **4.3.5 Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian telah dibuktikan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini berarti bahwa integritas yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Integritas yang baik tentunya juga perlu ditingkatkan menjadi sangat baik. Meningkatkan integritas menjadi sangat baik dapat dilakukan dengan meningkatkan kejujuran pegawai dalam menjalankan pekerjaan, sehingga dengan kejujuran yang sangat baik tentunya juga menghasilkan kinerja yang sangat baik.

Integritas adalah pola pikir, sikap, tindakan, dan perilaku jujur, konsisten, berkomitmen, objektif, berani bersikap dan siap menerima risiko, serta disiplin dan bertanggung jawab (Eprianti, *et al.*, 2020). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wahyuni (2020), menemukan bahwa integritas dapat memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Simatupang, *et al.*, (2023), menemukan bahwa terdapatnya pengaruh yang positif dan signifikan integritas terhadap kinerja pegawai.

#### **4.3.6 Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Integritas.**

Hasil penelitian telah dibuktikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui integritas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini berarti bahwa integritas pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat belum mampu memperkuat hubungan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Integritas ini belum dapat memberikan peran pada kompetensi kerja dalam menentukan kinerja pegawai. Meningkatkan kinerja pegawai kearah yang sangat baik pegawai juga perlu meningkatkan integritas seperti mengutamakan kejujuran dalam menjalankan pekerjaan selain itu juga perlu meningkatkan kompetensi kerja seperti memahami norma-norma yang berlaku pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Zaenudin & Widigdo (2022) yang menemukan bahwa bahwa integritas belum mampu memperkuat hubungan pada kompetensi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, integritas belum mampu memitigasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Basri & Umar (2021), menemukan integritas tidak dapat memperkuat hubungan antara kompetensi dan kemampuan mendeteksi korupsi. Berarti bahwa integritas akan menurunkan nilai kompetensi sehingga menimbulkan krisis kepercayaan pada pemangku kepentingan.

#### **4.3.7 Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Pegawai Melalui Integritas**

Hasil penelitian telah dibuktikan bahwa religiusitas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui integritas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini berarti bahwa integritas belum mampu memperkuat hubungan antara religiusitas terhadap kinerja pegawai. Integritas seperti kejujuran, menyelesaikan tugas dan efektif memiliki makna yang hampir sama dengan religiusitas seperti keyakinan, praktik agama dan pengetahuan agama yaitu sama-sama berhubungan dengan norma-norma agama sehingga kinerja pegawai lebih didominasi dengan pengaruh secara langsung dibandingkan pengaruh tidak langsung.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Nurhuzaini, *et al.*, (2023), menemukan bahwa pendidikan mampu memoderasi hubungan antara tingkat religiusitas terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Sunanda (2020) yang menyatakan bahwa integritas memiliki peran penting yang signifikan antara religiusitas terhadap kinerja pegawai.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan penelitian ini, adalah:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap integritas kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
2. Religiusitas tidak berpengaruh terhadap integritas kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
4. Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
5. Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
6. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui integritas kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
7. Religiusitas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui integritas kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diajukan dari penelitian ini, adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi Pegawai

Pegawai perlu meningkatkan lagi pemahamannya tentang nilai-nilai yang ada ditempat mereka bekerja seperti budaya kerja serta visi dan misi yang ingin dicapai organisasi tersebut. Selain itu pegawai juga perlu meningkatkan keagamaannya dengan mengikuti acara-acara keagamaan baik yang diselenggarakan instansi maupun di lingkungan tempat tinggal. Semakin baik pemahaman dan keagamaan pegawai maka kompetensi dan religiusitas juga semakin sangat baik.

### 2. Bagi instansi

Instansi perlu meningkatkan program keagamaan yang dapat mengubah pola pikir pegawai melalui program Tabligh Akbar, sehingga semakin banyak pegawai pengikut acara keagamaan maka religiusitas pegawai menjadi sangat baik.

### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang membahas tema yang sama dengan penelitian ini maka disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih banyak selain itu menggunakan variabel mediasi yang lebih lebih cocok dengan penelitian seperti motivasi kerja, dukungan organisasi dan keterlibatan kerja supaya hasil penelitiannya lebih bagi dari penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, W. J., & Rasmansyah. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Christalenta Pratama. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 7(3), 1–9. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v7i3.354>.
- Abdullan, H. (2019). *Integritas Menyemai Kejujuran, Menuai Kesuksesan & Kebahagiaan*. The Phinisi Pers.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media.
- Armaniah, H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Staf Insurance di PT. BMD. *Seminar Nasional Inovasi Dan Tren (SNIT)*.
- Basri, H., & Umar, H. (2021). The Influence of Competence , Independence , and Audit Risks on the Auditor ' s Ability to Detect Corruption with Integrity as a Moderating Variable. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(3), 3602–3614.
- Eprianti, Y., Rabeta, Y., & Octavian, A. (2020). Analisis Kinerja Petugas Lembaga Per masyarakatan Narkotika Kelas IIA Lubuklinggau. *EMBA*, 8(4), 69–78. <https://doi.org/10.1097/00003246-198008000-00005>.
- Fauzi, F., & Siregar, M. H. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan terhadap Pengembangan Karir di Perusahaan (Studi Kasus di PT WB, Tbk Wilayah Penjualan III Jakarta). *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 14(2), 9–21. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v14i2.14810>.
- Fitria, I. J. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Integritas dan Dampaknya pada Kinerja Auditor di Inspektorat Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 17(2), 148–162.
- Gea, A. A. (2014). Integritas personal dan kepemimpinan etis. *Humaniora*, 5(45), 950–959.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. F., Wati, W., Sinaga, J., & Putri, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 27–34. <http://ejournal.lmiimedan.net>.

- Hanum, F., Nelly, Ikhbar, S., & Ulfa, N. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh. *Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi*, 2(2), 347–354.
- Harahap, M. M., Julita, V., & Sholihin, A. (2023). Pengaruh Religiusitas, Pengalaman Kerja dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 1492–1500. <https://doi.org/doi:http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.8451>.
- Hartinah. (2022). *Pengaruh Religiusitas terhadap Integritas Pegawai di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bukittinggi*. Universitas Negeri Padang.
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen: Amos, Lisrel & PLS*. Luxima Metro Media.
- Hendarjatno, & Rahardja, B. (2020). Persepsi Masyarakat Perbankan di Surabaya Terhadap Integritas, Objektivitas dan Independensi Akuntan Publik. Universitas Airlangga. *Universitas Airlangga*, XIII(12).
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2019). Pengaruh Integritas dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Rabit : Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Univrab*, 1(1), 2019. [http://www.ghbook.ir/index.php?name=فرهنگ و ر سانه هلی و ر سانه و ر سانه و ر سانه &option=com\\_dbook&task=readonline&book\\_id=13650&page=73&chhashk=ED9C9491B4&Itemid=218&lang=fa&tmpl=component%0Ahttp://www.albayan.ae%0Ahttps://scholar.google.co.id/scholar?hl=en&q=APLIKA SI+PENGENA](http://www.ghbook.ir/index.php?name=فرهنگ و ر سانه هلی و ر سانه و ر سانه و ر سانه &option=com_dbook&task=readonline&book_id=13650&page=73&chhashk=ED9C9491B4&Itemid=218&lang=fa&tmpl=component%0Ahttp://www.albayan.ae%0Ahttps://scholar.google.co.id/scholar?hl=en&q=APLIKA SI+PENGENA).
- Ilahi, H. W., & Ajizah, N. (2023). Stres Kerja dan Religiusitas terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Manajemen*, 2(2), 91–107.
- Irawan, D., Gatot Kusjono, & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>.
- Islamiati, C., Sentosa, E., & Effendi, S. M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puma Cat Indonesia. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 4(2), 164–171.
- Jalaluddin, H. (2009). *Psikologi Agama*. Raja Grafindo Persada.

- Juned, V., Putra, R. O., & Ikhbar, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Seluler Media Infotama Banda Aceh. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 22(2), 506–519.
- Lysander, M. A. S., & Setiawan, M. H. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Nilai Karakter Integritas PNS Di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 23–31. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i1.14630>.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nasrudin, E., & Jaenudin, U. (2021). *Psikologi Agama dan Spiritualitas: Memahami Perilaku Beragama dalam Perspektif Psikologi*. : La Good's Publishing.
- Nugroho, A., Fauzobihi, F., & Anggraini, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Instruktur PT. United Tractors Tbk. Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 8(1), 872–883. <https://doi.org/10.58258/jime.v8i1.2871>.
- Nurhuzaini, P., Rokan, M. K., & Syahriza, R. (2023). Pengaruh Penerapan Etika Kerja Islam dan Tingkat Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah dengan Pendidikan sebagai Variabel Moderasi. *El-Iqtishod*, 7(1), 1–108.
- Patahullah. (2021). Integritas Dan Profesionalisme ASN di Era Milenial. *Jurnal Sipatokkong BPSDM Sulawesi Selatan*, 2(2), 206–219. <https://ojs.bpsdmsulsel.id/index.php/sipatokkong/login>.
- Prasetyo, H., & Anitra, V. (2020). Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. *Borneo Student Research*, 2(1), 705–713.
- Priyanto, A., & Yunianto, A. 2023. (2023). Education And Training Agency ( BKPP ) Semarang Pengaruh Kompetensi , Disiplin Kerja , Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(6), 7370–7377.
- Rachmaniza, S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung. *Jurnal Prosiding Manajemen, Universitas Islam Bandung*, 6(1), 11–16. <https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/19509/pdf>.



- Radhiana, Juwita, Mauliza, P., & Alfarabi, Y. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Piyeung Jaya Perkasa Banda Aceh. *Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi*, 2(02), 16–33. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i01.922>.
- Sedarmayanti. (2018). *umber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Simatupang, S., Panjaitan, P. D., Arshandy, E., & Putra, H. S. (2023). Integritas Dan Budaya Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 6(2), 270–278.
- Sinaga, D. L., Felicia, R., Pasaribu, A., Pandiangan, R., Enjelina, & Simarmata, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Sosro Medan (Produksi the Botol Sosro). *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(1), 159–167.
- Soleha, I. S. W., Roesdy, R., & Paramitha, A. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau. *Job Feb*, 10, 1–15.
- Sugiyono. (2018). *NMetode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sumiran, R., Tewal, B., & Mintardjo, C. (2023). Pengaruh Religiusitas, Pengawasan Kerja dan Sistem Informasimanajemen terhadap Job Performance Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara. *EMBA*, 11(4), 516–526.
- Sunanda, W. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(1), 20–36.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia Group.
- Wahyuni, S. (2020). Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(2), 153. <https://doi.org/10.24036/jess.v4i2.290>.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. RajaGrafindo Persada.
- Wijaya, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Karyawan Ninja Xpress Tebo (MRB-TBO) Kabupaten Tebo Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 3(1), 88–100.

Zaenudin, P., & Widigdo, A. M. N. (2022). The Effect of Independence and Competence on Performance of Employees with Integrity as Moderation (Case Study on the Corruption Eradication Commission in Indonesia ). *European Journal of Business and Management Research*, 7(2), 28–36.

## **Lampiran 1 Kuesioner**

### **KUESIONER**

**Padang, 19 Desember 2023**

Hal : Pengisian Data

Kepada, Yth

Bapak/Ibu/Saudara/i

Ditempat

Dengan hormat,

Teriring salam, semoga Bapak/Ibu/Saudara/i senantiasa berada dalam keadaan sehat wal'afiat, amin. Kami yang bertanda di bawah ini:

Nama : Dedeng

Bp : 19120149

Adalah mahasiswa program studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma Andalas Saat ini kami sedang melakukan penelitian guna untuk menyelesaikan skripsi. Namun, kelancaran penelitian ini sangat tergantung dari kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i memberikan informasi yang kami kumpulkan melalui kuesioner (terlampir), untuk skripsi dengan Kami sangat memahami kesibukan dan waktu yang sangat berharga bagi Bapak/Ibu/Saudara/I responden, oleh karena itu kami mohon maaf karena telah menyita waktu untuk pengisian kuisisioner ini. Informasi yang kami peroleh dan akan kami jaga kerahasiaannya karena hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian semata. Setelah Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi kuisisioner tersebut, sekali lagi kami mohon agar Bapak/Ibu/Saudara/i dapat mengembalikan kepada kami.

Demikianlah surat permohonan pengisian kuesioner ini kami sampaikan, atas perhatian dan kesediaan yang Bapak/Ibu/Saudara/I berikan kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,  
Peneliti

Dedeng

## IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Usia : ☐ 18 Tahun – 26 Tahun  
☐ 27 Tahun – 42 Tahun  
☐ 43 Tahun – 58 Tahun

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK ☐ D4/ S1  
☐ D1/D3 ☐ S2/S3

Lama Bekerja : ☐ 1 Tahun – 5 Tahun  
☐ 6 Tahun – 10 Tahun  
☐ >10

Golongan : ☐ I (Juru)  
☐ II (Pengatur)  
☐ III (Penata)  
☐ IV (Pembina)

## PERSEPSI RESPONDEN TERHADAP VARIABEL PENELITIAN :

Petunjuk pengisian

Jawablah pertanyaan-pernyataan dibawah ini dengan jawaban yang menurut anda paling benar dan berilah tanda centang (✓) atau silang (X) pada setiap pertanyaan dan pernyataan yang Bapak/Ibuk/Saudara/I anggap sesuai.

### Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu					
2.	Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja					
3	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik					
4	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja					
5	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan permintaan pemimpin					
6	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
7	Tingkat kehadiran saya tinggi selama bekerja					
8	Saya melakukan jam masuk sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh instansi					
9	Saya mampu bekerjasama terhadap rekan kerja					
10	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik bersama tim kerja					

### Kompetensi

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai job disk pekerjaan.					
2	Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya.					
3	Saya mengetahui dan memahami nilai-nilai yang dimiliki perusahaan dengan baik					
4	Saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggungjawab					
5	Saya percaya sikap baik kepada rekan kerja akan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kerjasama tim					

6	Saya mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini dan pengembangan karir kedepanya					
---	---	--	--	--	--	--

### **Religiuitas**

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Merasa semua kegiatan dan pekerjaan diawasi Allah SWT					
2	Bekerja Iklas dan mengharapkan Keridhoan Allah SWT					
3	Program keagamaan yang saya dapati di instansi berdampak positif dalam kehidupan					
4	Program keagamaan mengubah pola pikir saya menjadi lebih positif dan mengubah kepribadian sesuai syariat					
5	Selama bekerja di instansi saya mengerti bagaimana sistem kerja dalam islam					
6	Program keagamaan di instansi berdampak positif untuk semua karyawan					
7	Selalu mengutamakan musyawarah dalam memecahkan masalah atau tantangan dari perusahaan					
8	merasa nyaman dalam berkerja semenjak mengetahui syariat dan tata kerja dalam islam					

### **Integritas**

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu mengutamakan perilaku kejujuran dalam menjalankan pekerjaan					
2	Saya menyelesaikan tugas saya sendiri tidak dilimpahkan kepada orang lain					
3	Kerja efektif merupakan komitmen saya dalam menjalankan setiap aktivitas kerja					
4	Saya secara konsisten bekerja sendiri sesuai dengan SOP dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
5	Kesetiaan terhadap perusahaan menjadi prinsip saya dalam bekerja					

## Lampiran 2, Tabulasi Data

No.	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja	Golongan
1	Laki-Laki	18 - 26 Tahun	D3	1 – 5 Tahun	II (Pengatur)
2	Laki-Laki	18 - 26 Tahun	S1	1 – 5 Tahun	III (Penata)
3	Perempuan	27 – 42 Tahun	D3	6 – 10 Tahun	II (Pengatur)
4	Perempuan	18 - 26 Tahun	S1	6 – 10 Tahun	III (Penata)
5	Laki-Laki	27 – 42 Tahun	D3	6 – 10 Tahun	II (Pengatur)
6	Laki-Laki	27 – 42 Tahun	SMA	6 – 10 Tahun	I (Juru)
7	Laki-Laki	27 – 42 Tahun	S1	6 – 10 Tahun	III (Penata)
8	Laki-Laki	27 – 42 Tahun	D3	6 – 10 Tahun	II (Pengatur)
9	Perempuan	18 - 26 Tahun	S1	1 – 5 Tahun	III (Penata)
10	Laki-Laki	43 - 58 Tahun	SMA	> 15 Tahun	I (Juru)
11	Laki-Laki	43 - 58 Tahun	S1	6 – 10 Tahun	III (Penata)
12	Laki-Laki	27 – 42 Tahun	S1	6 – 10 Tahun	III (Penata)
13	Laki-Laki	43 - 58 Tahun	D3	> 15 Tahun	II (Pengatur)
14	Laki-Laki	18 - 26 Tahun	S1	1 – 5 Tahun	III (Penata)
15	Laki-Laki	18 - 26 Tahun	S1	1 – 5 Tahun	III (Penata)
16	Laki-Laki	18 - 26 Tahun	D3	1 – 5 Tahun	III (Penata)
17	Perempuan	>58 Tahun	S1	> 15 Tahun	III (Penata)
18	Laki-Laki	>58 Tahun	S1	6 – 10 Tahun	III (Penata)
19	Laki-Laki	27 – 42 Tahun	S1	6 – 10 Tahun	III (Penata)
20	Laki-Laki	27 – 42 Tahun	S1	6 – 10 Tahun	III (Penata)
21	Laki-Laki	>58 Tahun	S1	> 15 Tahun	III (Penata)
22	Perempuan	27 – 42 Tahun	S1	6 – 10 Tahun	III (Penata)
23	Perempuan	27 – 42 Tahun	S1	> 15 Tahun	III (Penata)
24	Perempuan	>58 Tahun	S1	> 15 Tahun	III (Penata)
25	Perempuan	>58 Tahun	D3	> 15 Tahun	II (Pengatur)
26	Perempuan	18 - 26 Tahun	D3	1 – 5 Tahun	II (Pengatur)
27	Perempuan	18 - 26 Tahun	D3	1 – 5 Tahun	II (Pengatur)
28	Laki-Laki	>58 Tahun	S1	> 15 Tahun	III (Penata)
29	Laki-Laki	27 – 42 Tahun	S1	> 15 Tahun	III (Penata)
30	Laki-Laki	27 – 42 Tahun	SMA	6 – 10 Tahun	I (Juru)
31	Laki-Laki	43 - 58 Tahun	SMA	> 15 Tahun	I (Juru)
32	Laki-Laki	18 - 26 Tahun	S1	1 – 5 Tahun	III (Penata)
33	Laki-Laki	18 - 26 Tahun	D3	1 – 5 Tahun	II (Pengatur)
34	Laki-Laki	>58 Tahun	D3	> 15 Tahun	II (Pengatur)
35	Laki-Laki	>58 Tahun	D3	> 15 Tahun	II (Pengatur)
36	Laki-Laki	27 – 42 Tahun	S1	6 – 10 Tahun	III (Penata)
37	Laki-Laki	43 - 58 Tahun	S1	> 15 Tahun	III (Penata)
38	Perempuan	43 - 58 Tahun	SMA	6 – 10 Tahun	I (Juru)

39	Laki-Laki	18 - 26 Tahun	S1	1 – 5 Tahun	III (Penata)
40	Laki-Laki	18 - 26 Tahun	D3	1 – 5 Tahun	II (Pengatur)
41	Laki-Laki	18 - 26 Tahun	D3	6 – 10 Tahun	III (Penata)
42	Perempuan	>58 Tahun	S1	6 – 10 Tahun	III (Penata)
43	Laki-Laki	>58 Tahun	D3	> 15 Tahun	II (Pengatur)
44	Laki-Laki	>58 Tahun	S2	> 15 Tahun	IV (Pembina)
45	Laki-Laki	>58 Tahun	S2	6 – 10 Tahun	III (Penata)
46	Perempuan	27 – 42 Tahun	S1	6 – 10 Tahun	III (Penata)
47	Perempuan	27 – 42 Tahun	S2	6 – 10 Tahun	IV (Pembina)
48	Perempuan	>58 Tahun	S2	> 15 Tahun	IV (Pembina)
49	Perempuan	18 - 26 Tahun	S2	6 – 10 Tahun	IV (Pembina)
50	Perempuan	18 - 26 Tahun	D3	1 – 5 Tahun	I (Juru)
51	Perempuan	18 - 26 Tahun	D3	1 – 5 Tahun	II (Pengatur)
52	Perempuan	18 - 26 Tahun	D3	1 – 5 Tahun	II (Pengatur)
53	Laki-Laki	18 - 26 Tahun	S1	6 – 10 Tahun	III (Penata)
54	Laki-Laki	>58 Tahun	S1	> 15 Tahun	III (Penata)
55	Laki-Laki	>58 Tahun	S1	> 15 Tahun	III (Penata)
56	Laki-Laki	43 - 58 Tahun	S2	> 15 Tahun	IV (Pembina)
57	Laki-Laki	43 - 58 Tahun	S2	> 15 Tahun	IV (Pembina)
58	Perempuan	27 – 42 Tahun	D3	6 – 10 Tahun	II (Pengatur)
59	Laki-Laki	27 – 42 Tahun	D3	6 – 10 Tahun	II (Pengatur)
60	Laki-Laki	43 - 58 Tahun	S2	> 15 Tahun	IV (Pembina)
61	Laki-Laki	>58 Tahun	S2	> 15 Tahun	IV (Pembina)
62	Laki-Laki	18 - 26 Tahun	S1	1 – 5 Tahun	III (Penata)
63	Laki-Laki	43 - 58 Tahun	SMA	> 15 Tahun	I (Juru)
64	Perempuan	>58 Tahun	S1	> 15 Tahun	III (Penata)
65	Laki-Laki	43 - 58 Tahun	S2	> 15 Tahun	IV (Pembina)
66	Laki-Laki	43 - 58 Tahun	D3	> 15 Tahun	II (Pengatur)
67	Laki-Laki	>58 Tahun	D3	> 15 Tahun	II (Pengatur)
68	Laki-Laki	27 – 42 Tahun	D3	> 15 Tahun	II (Pengatur)
69	Laki-Laki	>58 Tahun	S1	> 15 Tahun	III (Penata)
70	Perempuan	43 - 58 Tahun	S1	> 15 Tahun	III (Penata)
71	Perempuan	43 - 58 Tahun	SMA	> 15 Tahun	I (Juru)
72	Perempuan	43 - 58 Tahun	S2	> 15 Tahun	IV (Pembina)
73	Perempuan	27 – 42 Tahun	S1	> 15 Tahun	IV (Pembina)
74	Perempuan	27 – 42 Tahun	S1	> 15 Tahun	III (Penata)
75	Perempuan	43 - 58 Tahun	D3	> 15 Tahun	II (Pengatur)
76	Perempuan	27 – 42 Tahun	D3	> 15 Tahun	II (Pengatur)
77	Laki-Laki	27 – 42 Tahun	SMA	> 15 Tahun	I (Juru)
78	Laki-Laki	43 - 58 Tahun	D3	> 15 Tahun	II (Pengatur)



No.	Kompetensi (X1)							Religiulitas (X2)								
	1	2	3	4	5	6	Total	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
1	4	4	4	5	5	5	27	4	5	5	4	4	5	5	5	37
2	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	4	4	4	5	36
3	4	4	4	5	4	4	25	5	5	4	4	5	5	4	4	36
4	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	4	4	5	5	5	37
6	5	5	5	4	5	5	29	4	4	5	4	4	4	5	5	35
7	3	4	3	3	4	3	20	4	3	4	3	4	3	4	3	28
8	2	5	5	5	5	5	27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	4	5	5	5	4	5	28	5	5	5	5	4	3	4	4	35
10	3	4	4	3	2	3	19	3	2	2	3	4	3	2	3	22
11	5	5	4	5	5	5	29	5	5	4	5	5	5	5	5	39
12	5	5	4	5	5	5	29	5	5	4	3	4	5	5	5	36
13	3	5	5	4	5	5	27	5	5	5	5	4	5	5	5	39
14	5	4	4	4	5	5	27	5	5	5	5	5	5	4	5	39
15	5	3	3	4	4	4	23	4	4	4	5	5	5	4	4	35
16	3	4	2	3	4	3	19	4	3	4	3	4	2	4	2	26
17	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	5	5	4	5	5	5	29	3	4	3	2	3	4	3	1	23
19	5	5	4	5	5	4	28	5	5	4	4	4	5	5	5	37
20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	3	3	4	2	3	4	19	3	4	3	4	3	4	3	4	28
22	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	5	5	4	4	5	27	4	3	3	4	5	5	4	4	32
24	5	5	5	4	5	5	29	5	5	4	5	5	4	5	5	38
25	5	5	4	5	5	4	28	5	5	4	5	5	5	4	5	38
26	4	3	4	3	2	3	19	4	3	2	3	4	3	2	3	24
27	5	5	4	4	5	5	28	4	4	5	5	4	5	5	5	37
28	4	4	5	5	4	4	26	5	5	5	4	3	5	5	4	36
29	4	4	3	4	3	4	22	5	5	4	5	5	4	5	5	38
30	4	4	4	3	4	4	23	4	3	4	4	5	5	5	4	34
31	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
32	5	5	4	4	4	3	25	4	4	3	4	4	5	5	5	34
33	5	4	4	4	3	3	23	5	5	5	4	4	3	3	4	33
34	4	4	5	4	4	3	24	4	3	2	3	4	3	4	4	27
35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36	4	3	4	4	5	5	25	3	4	5	5	4	4	3	4	32
37	4	4	4	4	5	5	26	4	5	5	5	4	3	4	4	34
38	5	5	5	5	4	5	29	4	5	5	5	4	2	3	4	32
39	3	3	3	2	3	4	18	4	2	4	3	4	3	4	2	26

40	4	4	5	5	4	4	26	4	4	5	5	4	4	3	3	32
41	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
42	4	4	4	4	5	4	25	3	2	3	1	2	3	4	3	21
43	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
44	5	5	4	5	5	4	28	5	5	4	5	5	5	5	4	38
45	4	4	5	5	5	4	27	5	5	5	4	5	5	5	4	38
46	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
47	4	5	5	5	4	4	27	5	4	5	5	5	4	5	5	38
48	4	4	5	5	5	4	27	4	4	4	3	4	4	5	4	32
49	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
50	5	5	4	4	5	5	28	3	2	3	4	2	3	3	2	22
51	4	3	4	3	4	3	21	2	3	4	3	4	3	2	3	24
52	5	5	4	5	5	5	29	5	4	5	5	5	4	5	5	38
53	5	5	5	4	5	5	29	5	5	4	3	4	4	5	5	35
54	4	5	5	5	5	5	29	5	4	3	4	4	4	5	5	34
55	5	5	5	4	5	5	29	5	5	4	4	3	3	4	5	33
56	4	4	4	4	5	4	25	4	5	4	3	4	4	5	5	34
57	5	5	4	5	5	5	29	4	5	4	3	3	4	5	5	33
58	3	3	4	3	4	3	20	2	3	4	3	1	4	2	3	22
59	5	4	4	5	5	3	26	4	5	5	4	4	3	4	5	34
60	4	4	5	5	5	4	27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
61	4	4	5	4	5	5	27	5	4	5	4	3	4	5	5	35
62	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
63	5	3	4	5	4	4	25	5	5	5	4	4	3	4	4	34
64	5	4	4	5	5	4	27	4	4	5	4	4	4	4	4	33
65	3	4	3	4	3	4	21	4	4	5	5	4	5	3	2	32
66	4	4	5	5	4	4	26	3	4	4	5	5	5	4	4	34
67	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
68	4	5	5	5	5	5	29	3	2	1	2	3	4	3	2	20
69	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	3	5	5	5	5	37
70	5	5	5	5	5	5	30	3	4	3	3	4	3	3	2	25
71	4	3	4	4	5	5	25	5	5	4	4	5	4	4	4	35
72	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	3	5	4	36
73	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
74	5	5	5	5	5	5	30	4	4	3	3	3	4	5	4	30
75	5	5	4	5	5	5	29	3	4	4	5	4	4	5	4	33
76	5	5	4	5	5	5	29	3	5	3	4	5	4	4	4	32
77	5	5	5	5	4	4	28	3	3	4	4	5	5	4	4	32
78	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40

No.	Kinerja Pegawai (Y)											Integritas (Z)					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total	1	2	3	4	5	Total
1	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	40	3	2	3	3	3	14
2	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	39	4	5	3	4	4	20
3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	40	4	3	4	4	4	19
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	4	4	4	22
5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	45	4	5	3	3	3	18
6	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	43	3	4	5	4	4	20
7	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	27	3	2	4	4	4	17
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	4	4	4	4	19
9	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	34	4	4	4	4	4	20
10	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	30	4	3	4	5	5	21
11	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	43	5	4	5	5	5	24
12	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	42	5	4	4	5	5	23
13	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	43	5	5	4	4	4	22
14	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43	4	4	4	3	3	18
15	4	5	4	4	3	4	4	3	3	2	36	4	5	5	5	5	24
16	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	33	4	3	4	4	4	19
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	4	4	4	20
18	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	43	5	5	4	5	5	24
19	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	42	4	4	3	4	4	19
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	5	5	3	3	20
21	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	30	3	2	5	5	5	20
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37	4	4	3	5	5	21
24	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	39	4	4	4	4	4	20
25	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	44	4	4	2	4	4	18
26	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	33	2	3	5	3	3	16
27	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	46	4	3	5	4	4	20
28	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46	5	5	5	3	3	21
29	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	42	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	3	3	18
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	4	4	4	22
32	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45	4	4	4	4	4	20
33	5	4	5	3	4	4	5	5	4	3	42	4	4	4	4	4	20
34	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	43	5	5	4	5	5	24
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	4	4	4	20
36	3	3	4	5	2	4	4	5	5	5	40	4	4	4	4	4	20
37	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	42	4	4	4	4	4	20
38	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	47	4	5	5	4	4	22
39	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	33	4	3	4	5	5	21

40	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48	5	5	5	5	5	25
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	4	4	23
42	5	5	3	5	5	3	4	4	3	3	40	4	4	4	4	4	20
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	4	4	4	4	21
44	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47	4	4	4	4	4	20
45	4	4	4	3	4	2	5	5	4	4	39	4	5	4	4	4	21
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	5	4	4	4	20
47	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	47	3	4	4	5	5	21
48	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	40	4	4	4	2	2	16
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	3	4	4	5	5	21
50	4	3	3	3	4	5	5	5	5	4	41	5	5	5	4	4	23
51	4	3	2	2	3	4	4	3	4	3	32	3	4	4	4	4	19
52	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	44	3	3	4	4	4	18
53	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	42	4	4	5	5	5	23
54	5	5	4	4	3	4	5	5	3	4	42	4	4	4	4	4	20
55	4	3	5	5	2	4	5	5	4	4	41	5	5	4	5	5	24
56	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	42	4	4	4	3	3	18
57	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	45	4	5	5	5	5	24
58	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	33	4	3	4	3	3	17
59	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	46	4	4	4	4	4	20
60	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	44	3	4	3	4	4	18
61	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	46	3	4	3	2	2	14
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	3	5	3	3	18
63	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	43	4	4	3	3	3	17
64	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	44	5	2	3	3	3	16
65	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	35	3	4	5	5	5	22
66	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	43	4	4	2	4	4	18
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	4	4	3	3	17
68	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	42	4	4	4	5	5	22
69	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	42	3	2	4	4	4	17
70	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	44	3	5	4	4	4	20
71	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47	4	4	2	3	3	16
72	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	41	4	5	4	5	5	23
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	4	5	5	24
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	5	4	4	21
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	4	4	5	5	23
76	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	44	3	3	4	4	4	18
77	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	42	4	4	4	3	3	18
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	4	4	4	22

### Lampiran 3, Profil Responden

#### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	50	64.1	64.1	64.1
	Perempuan	28	35.9	35.9	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

#### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>58 Tahun	19	24.4	24.4	24.4
	18 - 26 Tahun	20	25.6	25.6	50.0
	27 – 42 Tahun	22	28.2	28.2	78.2
	43 - 58 Tahun	17	21.8	21.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

#### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	26	33.3	33.3	33.3
	S1	33	42.3	42.3	75.6
	S2	11	14.1	14.1	89.7
	SMA	8	10.3	10.3	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

#### Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 15 Tahun	38	48.7	48.7	48.7
	1 – 5 Tahun	16	20.5	20.5	69.2
	6 – 10 Tahun	24	30.8	30.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

#### Golongan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	I (Juru)	9	11.5	11.5	11.5
	II (Pengatur)	23	29.5	29.5	41.0
	III (Penata)	35	44.9	44.9	85.9
	IV (Pembina)	11	14.1	14.1	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

## Lampiran 4, Hasil Analisa Statistik Deskriptif

### 1. Variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>)

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.42	.730	78
X1.2	4.45	.696	78
X1.3	4.41	.673	78
X1.4	4.45	.767	78
X1.5	4.55	.732	78
X1.6	4.44	.713	78

**X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.3	1.3	1.3
3	8	10.3	10.3	11.5
Valid 4	26	33.3	33.3	44.9
5	43	55.1	55.1	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	9	11.5	11.5	11.5
Valid 4	25	32.1	32.1	43.6
5	44	56.4	56.4	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.3	1.3	1.3
3	5	6.4	6.4	7.7
Valid 4	33	42.3	42.3	50.0
5	39	50.0	50.0	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.6	2.6	2.6
3	7	9.0	9.0	11.5
Valid 4	23	29.5	29.5	41.0
5	46	59.0	59.0	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.6	2.6	2.6
3	5	6.4	6.4	9.0
Valid 4	19	24.4	24.4	33.3
5	52	66.7	66.7	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	10	12.8	12.8	12.8
Valid 4	24	30.8	30.8	43.6
5	44	56.4	56.4	100.0
Total	78	100.0	100.0	

## 2. Variabel *Religiusitas* ( $X_2$ )

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4.29	.824	78
X2.2	4.32	.919	78
X2.3	4.24	.914	78
X2.4	4.15	.927	78
X2.5	4.24	.840	78
X2.6	4.21	.858	78
X2.7	4.31	.887	78
X2.8	4.22	.989	78

**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.6	2.6	2.6
3	12	15.4	15.4	17.9
Valid 4	25	32.1	32.1	50.0
5	39	50.0	50.0	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	6.4	6.4	6.4
3	9	11.5	11.5	17.9
Valid 4	20	25.6	25.6	43.6
5	44	56.4	56.4	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.3	1.3	1.3
2	3	3.8	3.8	5.1
Valid 3	10	12.8	12.8	17.9
4	26	33.3	33.3	51.3
5	38	48.7	48.7	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.3	1.3	1.3
2	2	2.6	2.6	3.8
Valid 3	16	20.5	20.5	24.4
4	24	30.8	30.8	55.1
5	35	44.9	44.9	100.0
Total	78	100.0	100.0	



**X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.3	1.3	1.3
2	2	2.6	2.6	3.8
3	8	10.3	10.3	14.1
Valid 4	33	42.3	42.3	56.4
5	34	43.6	43.6	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.6	2.6	2.6
3	16	20.5	20.5	23.1
Valid 4	24	30.8	30.8	53.8
5	36	46.2	46.2	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**X2.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	5.1	5.1	5.1
3	10	12.8	12.8	17.9
Valid 4	22	28.2	28.2	46.2
5	42	53.8	53.8	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**X2.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.3	1.3	1.3
2	6	7.7	7.7	9.0
3	7	9.0	9.0	17.9
Valid 4	25	32.1	32.1	50.0
5	39	50.0	50.0	100.0
Total	78	100.0	100.0	

### 3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	4.50	.660	78
Y.2	4.36	.702	78
Y.3	4.19	.790	78
Y.4	4.21	.843	78
Y.5	4.05	.836	78
Y.6	4.10	.783	78
Y.7	4.32	.634	78
Y.8	4.41	.763	78
Y.9	4.33	.767	78
Y.10	4.05	.836	78

**Y.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.3	1.3	1.3
3	4	5.1	5.1	6.4
Valid 4	28	35.9	35.9	42.3
5	45	57.7	57.7	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**Y.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	10	12.8	12.8	12.8
Valid 4	30	38.5	38.5	51.3
5	38	48.7	48.7	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**Y.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	5.1	5.1	5.1
Valid 3	6	7.7	7.7	12.8
4	39	50.0	50.0	62.8
5	29	37.2	37.2	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**Y.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.3	1.3	1.3
Valid 3	18	23.1	23.1	24.4
4	23	29.5	29.5	53.8
5	36	46.2	46.2	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**Y.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	5.1	5.1	5.1
3	13	16.7	16.7	21.8
Valid 4	36	46.2	46.2	67.9
5	25	32.1	32.1	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**Y.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.6	2.6	2.6
3	14	17.9	17.9	20.5
Valid 4	36	46.2	46.2	66.7
5	26	33.3	33.3	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**Y.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	7	9.0	9.0	9.0
Valid 4	39	50.0	50.0	59.0
5	32	41.0	41.0	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**Y.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.3	1.3	1.3
3	10	12.8	12.8	14.1
Valid 4	23	29.5	29.5	43.6
5	44	56.4	56.4	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**Y.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.6	2.6	2.6
3	8	10.3	10.3	12.8
Valid 4	30	38.5	38.5	51.3
5	38	48.7	48.7	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**Y.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	3.8	3.8	3.8
3	16	20.5	20.5	24.4
Valid 4	33	42.3	42.3	66.7
5	26	33.3	33.3	100.0
Total	78	100.0	100.0	

#### 4. Variabel Integritas (Z)

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Z.1	3.97	.702	78
Z.2	4.03	.821	78
Z.3	4.03	.702	78
Z.4	4.01	.747	78
Z.5	4.01	.747	78

**Z.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.3	1.3	1.3
3	17	21.8	21.8	23.1
Valid 4	43	55.1	55.1	78.2
5	17	21.8	21.8	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**Z.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	6.4	6.4	6.4
3	10	12.8	12.8	19.2
Valid 4	41	52.6	52.6	71.8
5	22	28.2	28.2	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**Z.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	3.8	3.8	3.8
3	9	11.5	11.5	15.4
Valid 4	49	62.8	62.8	78.2
5	17	21.8	21.8	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**Z.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.6	2.6	2.6
3	15	19.2	19.2	21.8
Valid 4	41	52.6	52.6	74.4
5	20	25.6	25.6	100.0
Total	78	100.0	100.0	

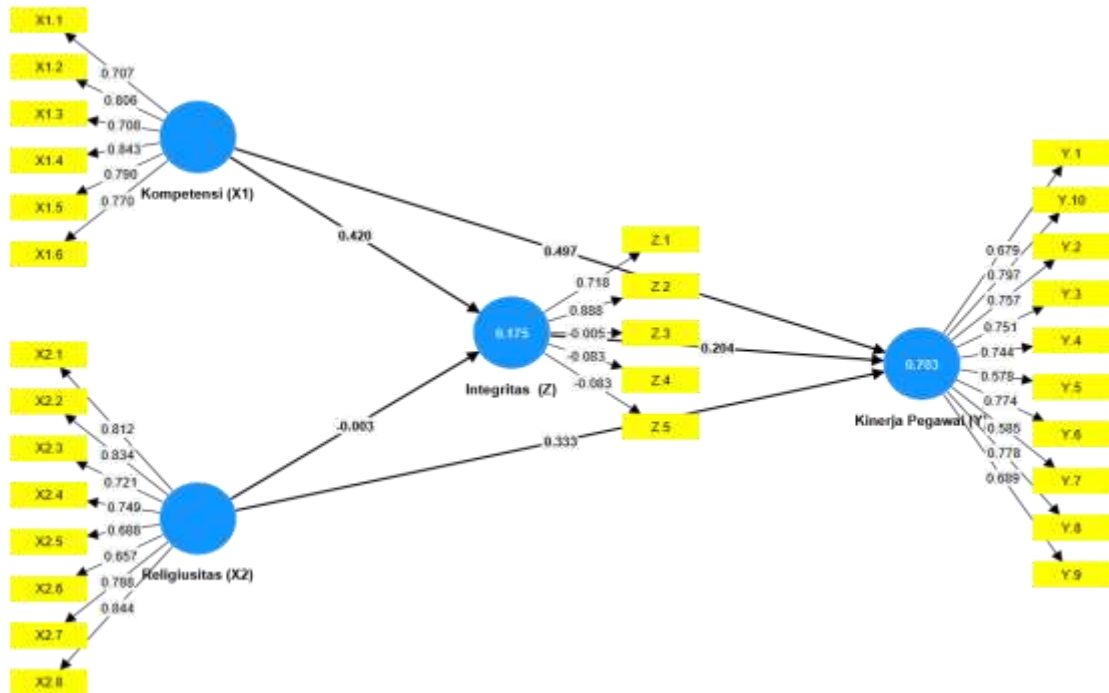
**Z.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.6	2.6	2.6
3	15	19.2	19.2	21.8
Valid 4	41	52.6	52.6	74.4
5	20	25.6	25.6	100.0
Total	78	100.0	100.0	

## Lampiran 5, Analisis SEM-PLS

### 1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

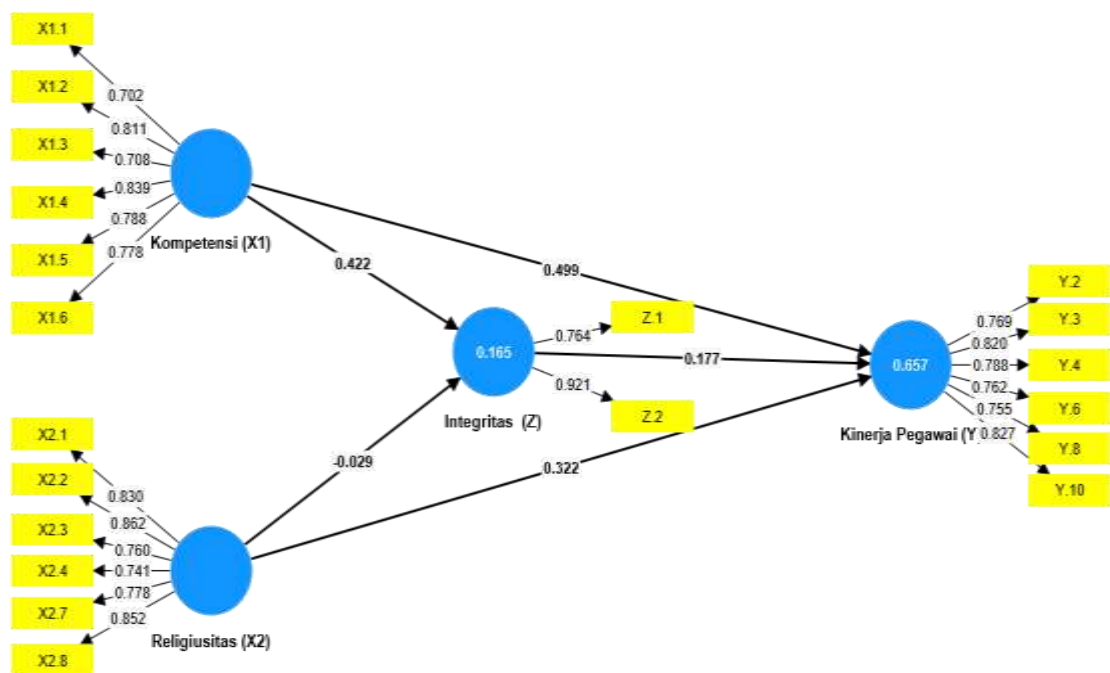
#### a. Validitas Konvergen (*Loading Factor*) Tahap Pertama



	Integritas (Z)	Kinerja Pegawai (Y)	Kompetensi (X1)	Religiusitas (X2)
X1.1			0.707	
X1.2			0.806	
X1.3			0.708	
X1.4			0.843	
X1.5			0.790	
X1.6			0.770	
X2.1				0.812
X2.2				0.834
X2.3				0.721
X2.4				0.749
X2.5				0.688
X2.6				0.657
X2.7				0.788
X2.8				0.844
Y.1		0.679		
Y.10		0.797		
Y.2		0.757		

Y.3		0.751		
Y.4		0.744		
Y.5		0.578		
Y.6		0.774		
Y.7		0.585		
Y.8		0.778		
Y.9		0.689		
Z.1	0.718			
Z.2	0.888			
Z.3	-0.005			
Z.4	-0.083			
Z.5	-0.083			

**b. Validitas Konvergen (*Loading Factor*) Tahap Kedua**



	Integritas (Z)	Kinerja Pegawai (Y)	Kompetensi (X1)	Religiusitas (X2)
X1.1			0.702	
X1.2			0.811	
X1.3			0.708	
X1.4			0.839	
X1.5			0.788	
X1.6			0.778	



X2.1				0.830
X2.2				0.862
X2.3				0.760
X2.4				0.741
X2.7				0.778
X2.8				0.852
Y.10		0.827		
Y.2		0.769		
Y.3		0.820		
Y.4		0.788		
Y.6		0.762		
Y.8		0.755		
Z.1	0.764			
Z.2	0.921			

**c. Validitas Konvergen (*AVE*)**

	Average variance extracted ( <i>AVE</i> )
Integritas (Z)	0.716
Kinerja Pegawai (Y)	0.620
Kompetensi (X1)	0.597
Religiusitas (X2)	0.648

**d. Validitas Diskriminan (*Cross Loading*)**

	Integritas (Z)	Kinerja Pegawai (Y)	Kompetensi (X1)	Religiusitas (X2)
X1.1	0.331	0.516	0.702	0.375
X1.2	0.307	0.544	0.811	0.401
X1.3	0.338	0.565	0.708	0.361
X1.4	0.349	0.696	0.839	0.522
X1.5	0.286	0.566	0.788	0.444
X1.6	0.261	0.561	0.778	0.451
X2.1	0.176	0.505	0.417	0.830
X2.2	0.220	0.573	0.537	0.862
X2.3	0.141	0.430	0.293	0.760
X2.4	0.194	0.494	0.315	0.741
X2.7	0.168	0.528	0.587	0.778
X2.8	0.076	0.519	0.492	0.852
Y.10	0.407	0.827	0.587	0.436
Y.2	0.343	0.769	0.614	0.551
Y.3	0.330	0.820	0.603	0.563
Y.4	0.325	0.788	0.540	0.529

Y.6	0.365	0.762	0.550	0.445
Y.8	0.336	0.755	0.636	0.465
Z.1	0.764	0.269	0.250	0.105
Z.2	0.921	0.453	0.409	0.219

**e. Internal Consistency Reliability (Composite Reliability)**

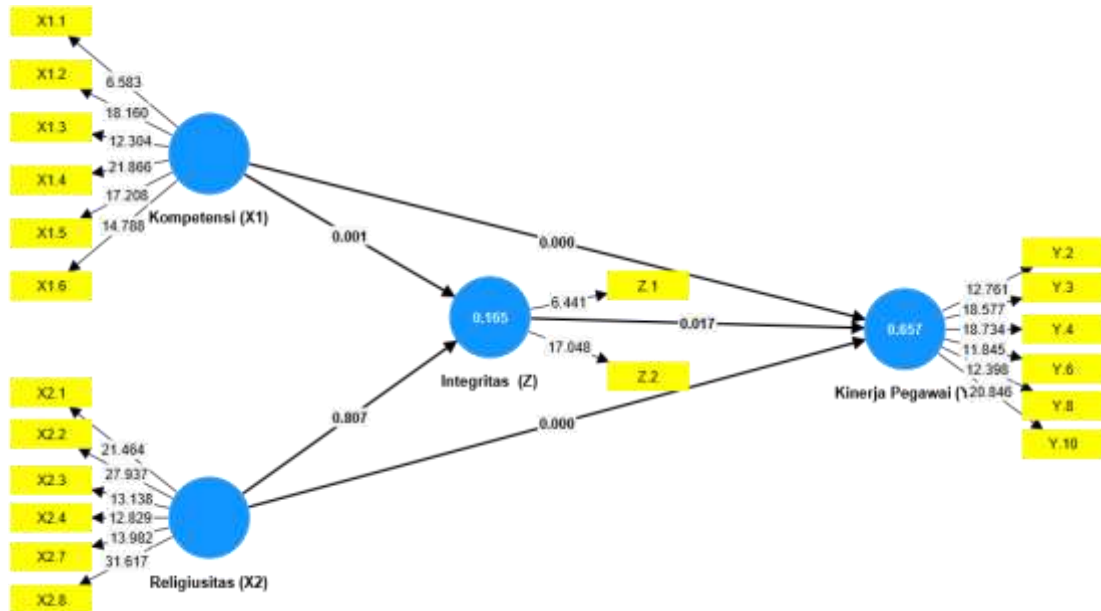
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Integritas (Z)	0.622	0.729	0.833	0.716
Kinerja Pegawai (Y)	0.877	0.878	0.907	0.620
Kompetensi (X1)	0.864	0.869	0.898	0.597
Religiusitas (X2)	0.891	0.895	0.917	0.648

**f. Multikolinieritas**

	VIF
X1.1	1.627
X1.2	2.126
X1.3	1.630
X1.4	2.309
X1.5	2.153
X1.6	2.153
X2.1	2.517
X2.2	2.824
X2.3	2.202
X2.4	2.092
X2.7	2.624
X2.8	3.098
Y.10	2.309
Y.2	1.737
Y.3	2.167
Y.4	2.129
Y.6	1.776
Y.8	1.857
Z.1	1.256
Z.2	1.256

## 2. Model Structural (*Inner Model*)

### a. Path Coefficients



	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
X1.1 <- Kompetensi (X1)	0.702	0.697	0.107	6.583	0.000
X1.2 <- Kompetensi (X1)	0.811	0.811	0.045	18.160	0.000
X1.3 <- Kompetensi (X1)	0.708	0.705	0.058	12.304	0.000
X1.4 <- Kompetensi (X1)	0.839	0.836	0.038	21.866	0.000
X1.5 <- Kompetensi (X1)	0.788	0.785	0.046	17.208	0.000
X1.6 <- Kompetensi (X1)	0.778	0.777	0.053	14.788	0.000
X2.1 <- Religiusitas (X2)	0.830	0.826	0.039	21.464	0.000
X2.2 <- Religiusitas (X2)	0.862	0.861	0.031	27.937	0.000
X2.3 <- Religiusitas (X2)	0.760	0.756	0.058	13.138	0.000
X2.4 <- Religiusitas (X2)	0.741	0.737	0.058	12.829	0.000
X2.7 <- Religiusitas (X2)	0.778	0.774	0.056	13.982	0.000
X2.8 <- Religiusitas (X2)	0.852	0.852	0.027	31.617	0.000
Y.10 <- Kinerja Pegawai (Y)	0.827	0.826	0.040	20.846	0.000
Y.2 <- Kinerja Pegawai (Y)	0.769	0.767	0.060	12.761	0.000
Y.3 <- Kinerja Pegawai (Y)	0.820	0.819	0.044	18.577	0.000
Y.4 <- Kinerja Pegawai (Y)	0.788	0.787	0.042	18.734	0.000
Y.6 <- Kinerja Pegawai (Y)	0.762	0.759	0.064	11.845	0.000
Y.8 <- Kinerja Pegawai (Y)	0.755	0.750	0.061	12.398	0.000
Z.1 <- Integritas (Z)	0.764	0.751	0.119	6.441	0.000
Z.2 <- Integritas (Z)	0.921	0.915	0.054	17.048	0.000

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Integritas (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.177	0.175	0.074	2.397	0.017
Kompetensi (X1) -> Integritas (Z)	0.422	0.425	0.131	3.226	0.001
Kompetensi (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.499	0.492	0.073	6.874	0.000
Religiusitas (X2) -> Integritas (Z)	-0.029	-0.025	0.120	0.244	0.807
Religiusitas (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.322	0.333	0.072	4.490	0.000

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Kompetensi (X1) -> Integritas (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.075	0.075	0.041	1.836	0.066
Religiusitas (X2) -> Integritas (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	-0.005	-0.006	0.023	0.229	0.819

**b. *R-Square* ( $R^2$ )**

	R-square	R-square adjusted
Integritas (Z)	0.165	0.143
Kinerja Pegawai (Y)	0.657	0.643

**c. *Effect size*  $f^2$**

	f-square
Integritas (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.077
Kompetensi (X1) -> Integritas (Z)	0.148
Kompetensi (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.437
Religiusitas (X2) -> Integritas (Z)	0.001
Religiusitas (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.209

**d. *Predictive Relevance* ( $Q^2$ )**

	$Q^2$ predict	RMSE	MAE
Integritas (Z)	0.102	0.982	0.737
Kinerja Pegawai (Y)	0.605	0.648	0.515