

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA KENDARI

Firman Saputra^{*1}, Abd. Azis Muthalib², La Ode Bahana Adam³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Program Magister (S-2)

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari

Email : firman Saputra768@gmail.com¹, abdazismuthalib@gmail.com², adamlaoe26@yahoo.com³

ARTICLE HISTORY

Received:

12 Mei 2023

Revised

14 Juli 2023

Accepted:

03 Agustus 2023

Online available:

17 Oktober 2023

Kata Kunci :

Lingkungan Kerja,
Integritas, Kinerja
Kerja

Keywords :

Work Environment,
Integrity, Work
Performance

***Correspondence:**

Name : Firman

Saputra

E-mail:

firman Saputra768@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menguji dan menganalisis: (1) Pengaruh lingkungan kerja dan integritas terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari. (2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari. (3) Pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari. Rancangan Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Kota Kendari sebanyak 68 orang. Sampel penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode total sampling. Pengumpulan data menggunakan kuisioner. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara Lingkungan Kerja dan Intgeritas terhadap Kinerja Kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari. (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari. (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Integritas terhadap Kinerja Kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota.

Abstract

This research aims to determine, test and analyze: (1) The influence of the work environment and integrity on the performance of Kendari City Transportation Service employees. (2) The influence of the work environment on the performance of Kendari City Transportation Service employees. (3) The influence of integrity on the performance of Kendari City Transportation Service employees. This research design is quantitative research. The population of this study was all 68 Civil Servants of the Kendari City Transportation Service. The sample for this research was determined using the total sampling method. Data collection uses questionnaires. Data analysis in this study used multiple linear regression analysis. The results of this research show that: (1) There is a joint influence between the Work Environment and Integrity on the Work Performance of Kendari City Transportation Service employees. (2) There is a positive and significant influence between the Work Environment on the Work Performance of Kendari City Transportation Service employees. (3) There is a positive and significant influence between Integrity on the Work Performance of City Transportation Service employees.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu dari banyaknya faktor penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi. SDM merupakan kunci yang dapat menentukan perkembangan sebuah instansi maupun institusi. Tingkat kesuksesan sebuah organisasi dapat dilihat dari kinerja pegawainya. Organisasi sebaiknya memfokuskan perhatiannya kepada SDM yang dimiliki sebagai salah satu faktor pengembang strategi organisasi. Demi meningkatkan kinerja pegawai, instansi perlu memperhatikan dengan baik lingkungan tempat bekerja serta integritas masing-masing pegawai.

Salah satu cara untuk memanajemen pegawai agar dapat bekerja dengan baik adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif dan menyenangkan. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yang aman, nyaman sehat dan kondusif akan membawa dampak positif bagi pegawai yang ada didalam institusi tersebut. Pegawai akan merasa betah berada didalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja kerja yang dimilikinya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat kerja, fasilitas kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara sesama yang berada dalam lingkungan kerja tersebut.

Dinas Perhubungan Kota Kendari merupakan salah satu instansi penting dalam struktur pemerintahan di Kota Kendari. Adapun fungsi dari Dinas Perhubungan atau biasa disingkat Dishub adalah merumuskan kebijakan bidang perhubungan dalam wilayah kerjanya, kebijakan teknis bidang perhubungan, penyelenggaraan administrasi termasuk perizinan angkutan perhubungan, evaluasi dan laporan terkait bidang perhubungan. Karena fungsinya yang strategis bidang perhubungan, Dishub juga menyiapkan SDM sedini mungkin dengan sekolah-sekolah binaan bidang transportasi seperti Sekolah Tinggi Transportasi Darat (STTD) dan lainnya.

Untuk wewenang, Dishub memiliki wewenang untuk memberikan izin persuratan terkait transportasi dan perhubungan seperti urus izin usaha angkutan, izin angkutan penumpang umum, izin angkutan barang, penerbitan Izin Trayek dan Kartu Pengawasan Angkutan Penumpang Umum, Izin Trayek Angkutan Antar Jemput, Izin Operasi Angkutan Sewa, Izin Operasi Angkutan Pariwisata, Surat Persetujuan Izin Trayek (SPIT), Izin Operasi (SPIO) Angkutan Taksi Antar Kota Dalam Provinsi (AKDP) dan lainnya (diakses: 15 Juli 2023).

Dengan beban tugas Dinas Perhubungan Kota Kendari tersebut diatas, maka kendala atau permasalahan yang sering terjadi adalah tumpang tindih pekerjaan pada satu atau beberapa pegawai atau tugas yang diberikan tidak sesuai dengan bidang kerja pegawai. Dan yang paling krusial adalah terdapat pegawai yang tidak memiliki sifat loyal/setia terhadap instansinya. Hal ini menyebabkan beban kerja pada pegawai bertambah dan berdampak pada efektivitas kerja pegawai yang kurang maksimal. Integritas adalah mutu, sifat, dan keadaan yang menggambarkan kesatuan yang utuh, sehingga memiliki potensi dan kemampuan memancarkan kewibawaan dan kejujuran.

Seorang pegawai yang memiliki integritas merupakan pegawai yang dapat dipercaya, diandalkan serta yang dapat dijadikan teladan. Sebab, kepercayaan publik bersumber dari integritas seseorang atau kelompok dan organisasi. Bagi pegawai, integritas dijadikan sebagai patokan didalam melakukan pengujian terhadap keputusan yang telah diambil secara menyeluruh. Sehingga dengan adanya sikap komitmen dan integritas tinggi maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melakukan pelayanan termasuk pada Dinas Perhubungan Kota Kendari.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat diperoleh seseorang dan atau sekelompok orang yang berada pada suatu perusahaan berdasarkan wewenang serta tanggung jawab masing-masing sebagai upaya dalam pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral ataupun etika (Afandi, 2018). Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah ketika pegawai memiliki komitmen, artinya semakin baik komitmen pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Wetik & Tamsah, 2018).

Upaya meningkatkan produktivitas kinerja kerja pegawai merupakan permasalahan yang umum terjadi dalam setiap instansi. Meningkat atau menurunnya kinerja pegawai dalam suatu instansi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal yang timbul pada instansi bersangkutan. Oleh sebab itu timbulnya motivasi kerja dalam diri para pegawai berbeda antara pegawai yang satu dengan yang lain, perbedaan itu tidak saja antara pegawai yang memiliki tugas atau jabatan yang berbeda, akan tetapi juga antara pegawai yang bekerja dibagian yang sama. Untuk mengatasi hal-hal tersebut, pihak pimpinan suatu instansi pemerintah memerlukan adanya upaya-upaya menyeluruh untuk meningkatkan motivasi kerja yang tinggi, yang nantinya diharapkan tugas-tugas yang dibebankan kepada setiap pegawai dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu pegawai, ditemukan beberapa fenomena yang terjadi di dalam lingkup Dinas Perhubungan Kota Kendari. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan bahwa pegawai yang ada dalam Dinas Perhubungan Kota Kendari belum sepenuhnya memiliki kinerja yang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari

beberapa pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan tepat pada waktunya bahkan terdapat beberapa pekerjaan yang cenderung terbengkalai. Itu dikarenakan masih terdapat beberapa pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari yang bolos kerja pada waktu jam kerja bukan dengan alasan pekerjaan. Terdapat pula pegawai yang terlambat masuk kerja dan cenderung lebih banyak aktivitas lain diluar dari tugas kerja seperti berkeliaran di terminal sekitaran wilayah kerja Dinas Perhubungan Kota Kendari (Sumber: DISHUB Kota Kendari, 2023).

Hasil wawancara dan pengamatan tersebut menunjukkan bahwa kinerja kerja pegawai Dinas Perhubungan dapat dikatakan belum baik, karena dalam pelaksanaannya terdapat beberapa hal yang menyimpang dari pelaksanaan tugas pegawai. Oleh karena itu lingkungan tempat kerja dan integritas mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari. Berdasarkan pokok pemikiran tersebut, maka sangat jelas terdapat beberapa faktor yang memiliki peranan sangat penting yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Kendari yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan integritas pegawai sehingga berakibat pada belum optimalnya kinerja kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Kendari (Sumber: DISHUB Kota Kendari, 2023).

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang "*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari*".

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan dalam penelitian ini antara lain:

- a. Apakah lingkungan kerja dan integritas berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari?.
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari?.
- c. Apakah integritas berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari?.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan integritas terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari
3. Untuk mengetahui pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian merupakan objek penelitian dimana kegiatan penelitian dilakukan. Penentuan lokasi penelitian dimaksudkan untuk mempermudah atau memperjelas lokasi yang menjadi sasaran dalam penelitian. Adapun alasan dipilihnya lokasi penelitian pada Dinas

Perhubungan Kota Kendari sebagai lokasi penelitian yaitu karena di Dinas Perhubungan Kota Kendari belum pernah diadakan penelitian yang serupa khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan integritas terhadap kinerja kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari.

Menurut Sugiyono, (2016) 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. Menurut Ridwan dalam Buchari Alma (2015) Populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian. Melihat pendapat diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan masalah penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Kota Kendari sebanyak 68 orang.

Menurut Sugiyono (2016) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sedangkan teknik pengambilan sampel disebut dengan sampling. Menurut Sugiyono (2009), teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik penentuan sampel dengan mengambil keseluruhan populasi. Alasan menggunakan total sampling ini karena jumlah populasi tidak mencapai 100 orang. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 orang.

Variabel ialah segala sesuatu yang menunjukkan adanya variasi (bukan hanya satu macam) baik bentuknya, besarnya, kualitasnya, nilainya, warnanya dan sebagainya. (Mustikawan, 2008). Variabel dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Variabel bebas adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain. Variabel ini dapat disebut variabel independent (Arikunto, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) adalah lingkungan kerja (X₁) dan Integritas (X₂).

Variabel terikat adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel ini dapat juga disebut variabel dependent (Arikunto, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (Y) yaitu kinerja kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari.

Menurut Sutopo (2006) ada dua macam jenis data pada umumnya yaitu data kuantitatif dan data kualitatif yang akan di jelaskan di bawah ini, penulis lebih memfokuskan pada data kuantitatif dalam melakukan analisis ini.

- a. Data Kuantitatif adalah data atau informasi yang di dapatkan dalam bentuk angka. Dalam bentuk angka ini maka data kuantitatif dapat di proses menggunakan rumus matematika atau dapat juga di analisis dengan sistem statistik.
- b. Data Kualitatif merupakan data yang berbentuk kata-kata atau verbal. Cara memperoleh data kualitatif dapat di lakukan melalui wawancara.

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

- a. Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.
- b. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Selain data primer, sumber data yang dipakai peneliti adalah sumber data sekunder, data sekunder didapat melalui berbagai sumber yaitu literatur artikel, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data sesuai tata cara penelitian sehingga diperoleh data yang dibutuhkan. Menurut Sugiyono (2016), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, observasi, dan wawancara.

Dokumentasi adalah metode mengkaji dan mengolah data dari dokumen-dokumen yang sudah ada sebelumnya dan mendukung data penelitian. Menurut Burhan (2008) dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk menelusuri historis. Metode dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan hasil-hasil kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari dan arsip-arsip lain dari Dinas Perhubungan Kota Kendari yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

Wawancara dalam penelitian terjadi dimana peneliti sedang berbincang-bincang dengan narasumber dengan tujuan menggali informasi melalui pertanyaan-pertanyaan dan menggunakan teknik tertentu. Menurut Moleong (2007), wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dua orang, pewawancara sebagai yang mengajukan pertanyaan dan narasumber yang memberikan jawaban. Dalam penelitian ini subjek wawancara adalah keseluruhan pegawai dalam Dinas Perhubungan Kota Kendari.

Skala pengukuran yang digunakan oleh peneliti adalah dengan menggunakan skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012). Bentuk akhir analisis Skala Likert meletakkan posisi sikap seseorang ke dalam posisi masing-masing respon dengan cara menghitung berapa banyak setuju atau tidak setuju pada pernyataan tertentu.

Tabel 4.1. Tabel Skala Likert

Penilaian Skala Likert	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah pernyataan sampai sejauh mana data-data yang ditampilkan pada suatu kuisisioner dapat mengukur apa yang ingin diukur. Menurut Singarimbun dalam Sani (2010), uji Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur.

$$r_{xy} = \frac{(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 (\sum x^2) [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

x = Skor item

y = Skor total

xy = Skor pertanyaan

n = Jumlah responden untuk uji coba

r = Korelasi *product moment*

Dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Solimun dalam Sani (2010) menyebutkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Data hasil uji coba instrumen digunakan untuk uji validitas instrumen. Bila koefisien korelasi positif dan > 0,30 maka indikator bersangkutan dianggap valid. Perhitungan koefisien korelasi dapat dilakukan dengan software SPSS.

Uji reliabilitas dapat diartikan sebagai dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan apakah instrumen tersebut secara konsisten memberikan hasil ukuran yang sama tentang sesuatu yang diukur pada waktu yang berlainan. Pada program SPSS, metode ini dilakukan dengan metode *Cronbach Alpha*, dimana kuisisioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Rumus yang digunakan untuk Cronbach Alpha adalah:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum s_b^2}{s_1^2} \right]$$

Dimana:

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pernyataan

$\sum s_b^2$ = Jumlah varian

s_1^2 = Total varian

Apabila variabel yang diteliti mempunyai *Cronbach's Alpha* (α) > 60 % (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliabel sebaliknya *Cronbach's Alpha* (α) < 60 % (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel (Sani, 2010).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengukur apakah didalam model regresi variabel independent dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval ataupun rasio. Uji Normalitas dengan aplikasi SPSS ini bisa menggunakan beberapa uji seperti uji Kolmogorov Smirnov, Shapiro Wilk dan Identifikasi gambar Normal Probability Plots. Dalam penelitian ini cara mendeteksi Normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Jika hasil uji Kolmogorov Smirnov > 0,05 maka asumsi normalitas data terpenuhi atau data tersebut berdistribusi normal (Santoso,2010).

Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas pertama kali dikemukakan oleh Ragner Frish. Frish menyatakan multikolinieritas adalah adanya lebih dari satu hubungan linier yang sempurna (koefisien korelasi antar variabel = 1), maka koefisien regresi dari variabel bebas tidak dapat ditentukan dan standar error-nya tidak terhingga (Suharyadi dan Purwanto, 2009). Pendapat lain dari (Sulhan, 2009) mengatakan adanya multikolinieritas sempurna akan berakibat koefisien regresi tidak dapat ditentukan serta standar deviasi akan menjadi tidak terhingga. Jika multikolinieritas kurang sempurna, maka koefisien regresi meskipun berhingga akan mempunyai standar deviasi yang besar yang berarti pula koefisien-koefisiennya tidak dapat ditaksir dengan mudah. Analisis deteksi adanya multikolinieritas adalah sebagai berikut:

- a. Besaran VIF dan Tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF disekitar angka 1 dan tidak melebihi angka 10 dan mempunyai angka Tolerance mendekati 1.
- b. Besaran korelasi antar variabel independent. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah koefisien korelasi antar variabel independent haruslah lemah.

Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Jika varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain berbeda disebut heteroskedastisitas, sedangkan model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homokedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolute residual hasil regresi dengan semua variabel bebas (Sulhan, 2009).

Uji Autokorelasi

Auto korelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Santoso (2000) menyatakan bahwa untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi maka dilakukan pengujian Durbin – Watson (D – W) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Angka D-W di bawah -2 ada autokorelasi positif.
- Angka D-W di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi.
- Angka D-W di atas +2, berarti ada autokorelasi negative.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah regresi linier untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari satu (Suharyadi dan Purwanto, 2011).

Adapun persamaan model regresi berganda tersebut adalah (Suharyadi dan Purwanto, 2011):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$$

Keterangan:

- Y = Nilai prediksi dari variabel terikat
a = Bilangan konstant
b₁, b₂ = Koefisien variabel bebas
X₁, X₂ = Variabel bebas

Mendeteksi variabel X dan Y yang akan dimasukkan (entry) pada analisis regresi di atas dengan bantuan software sesuai dengan perkembangan yang ada, misalkan sekarang yang lebih dikenal oleh peneliti SPSS. Hasil analisis yang diperoleh harus dilakukan interpretasi (mengartikan), dalam interpretasinya pertama kali yang harus dilihat adalah nilai F_{hitung} karena F_{hitung} menunjukkan uji secara simultan, dalam arti variabel X₁, X₂, ...X_k secara bersama-sama mempengaruhi terhadap Y.

Uji Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Menurut (Algifari, 2009) pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama

terhadap variabel dependen. Pengujian yang dilakukan adalah dengan menggunakan uji distribusi F. Yaitu dengan membandingkan antara nilai kritis F (F tabel) dengan nilai F hitung (Rasio F) yang terdapat pada tabel analysis of variance (ANOVA) dari hasil perhitungan.

Menurut (Sugiyono, 2005:266) uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk pengujian-pengujian variabel independen secara bersamaan digunakan statistik Uji F (F-test) dilakukan untuk melakukan apakah model pengujian hipotesis yang dilakukan tepat.

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis uji F ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan alpha yang ditentukan adalah 10% membandingkan F hitung dengan F tabel yaitu apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $P_{value} < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti bahwa variabel independen secara bersamaan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $P_{value} > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasilnya tidak signifikan yang berarti bahwa variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji atau membandingkan rata nilai sesuatu sampel dengan nilai lainnya. Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan tingkat yang ditentukan adalah 95% dengan tingkat signifikan sebesar 5 % dan degree of freedom (df) $n - k$ membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti bahwa variabel independen mempunyai pengaruh bermakna terhadap variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Menurut (Sugiyono, 2005), uji t digunakan untuk menguji sendiri-sendiri secara signifikan hubungan antara variabel independen (variabel X) dengan variabel dependen (variabel Y). Uji t dirumuskan sebagai berikut:

$$t_{hitung} = r \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Keterangan:

t = Observasi

r = Koefisien

n= Banyaknya observasi

α = 5% atau 0,05 (tingkat kepercayaan 95%)

Dengan syarat:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.

- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan suatu proporsi dari varian yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi terhadap varian total. Besarnya koefisien determinasi dirumuskan sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{n(a \sum Y + b_1 \sum YX_1 + b_2 \sum YX_2) - (\sum Y)^2}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

Nilai R^2 akan berkisar 0 sampai 1. Nilai $R^2 = 1$ menunjukkan bahwa 100% total variasi diterangkan oleh varian persamaan regresi atau variable bebas, baik X_1 maupun X_2 mampu menerangkan variable Y sebesar 100%. Sebaliknya apabila $R^2 = 0$ menunjukkan bahwa tidak ada total varian yang diterangkan oleh variable bebas dari persamaan regresi baik X_1 maupun X_2 .

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Variabel Penelitian

Statistik deskriptif dimaksudkan untuk menganalisis data berdasarkan atas hasil yang diperoleh dari jawaban responden terhadap masing-masing indikator pengukur variabel statistik deskriptif pada penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Dalam penelitian ini, lingkungan kerja (X_1) digunakan 8 item pernyataan yang terbagi dalam yang mencakup keseluruhan indikator dalam variabel lingkungan kerja. Untuk selanjutnya sebaran data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.4. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

No.	Indikator	Jumlah Responden					Rata-Rata
		SS	S	N	TS	STS	
1.	X_{11}	30	31	7	0	0	4,34
2.	X_{12}	29	34	5	0	0	4,35
Nilai Indikator Suasana Kerja							4,34
3.	X_{13}	27	39	2	0	0	4,37
4.	X_{14}	41	27	0	0	0	4,60
Nilai Indikator Fasilitas							4,48
5.	X_{15}	36	28	4	0	0	4,47
6.	X_{16}	45	23	0	0	0	4,66
Nilai Indikator Hubungan Bawahan Dengan Pemimpin							4,56
7.	X_{17}	22	40	6	0	0	4,24
8.	X_{18}	34	34	0	0	0	4,50
Nilai Indikator Hubungan Dengan Rekan Kerja							4,37
Nilai Indikator Lingkungan Kerja (X_1)							4,44

Sumber: Data Primer (Diolah 2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 4,44 yang berarti bahwa lingkungan kerja yang berada disekitar Dinas Perhubungan Kota Kendari berada dalam kategori baik berdasarkan masing-masing indikator yang mempengaruhinya.

Indikator hubungan bawahan dengan pimpinan merupakan indikator tertinggi dengan skor rata-rata 4,56 yang berarti bahwa hubungan antara bawahan dengan pimpinan dalam lingkungan Dinas Perhubungan Kota Kendari sudah dapat dikategorikan baik. Hal ini ditunjukkan dalam jawaban yang ditunjukkan oleh responden bahwa dalam menjalankan rutinitas dalam aktivitas di Dinas Perhubungan Kota Kendari selalu didasarkan pada koordinasi, komunikasi dan silaturahmi yang baik antara atasan dengan bawahan demi tercapainya tujuan pelaksanaan pekerjaan.

Selanjutnya indikator dengan rata-rata tertinggi berikutnya adalah indikator Fasilitas dengan rata-rata sebesar 4,48. Nilai tersebut berarti bahwa fasilitas yang dimiliki oleh Dinas Perhubungan Kota Kendari sudah dapat dikatakan sudah baik. Dapat diartikan bahwa fasilitas kerja dalam Dinas Perhubungan Kota Kendari sudah cukup memadai guna mendukung pelaksanaan pekerjaan yang ditugaskan kepada masing-masing pegawai.

Indikator hubungan dengan rekan kerja merupakan indikator berikutnya dengan rata-rata sebesar 4,37. Nilai tersebut berarti bahwa hubungan antar sesama rekan kerja dalam lingkup Dinas Perhubungan Kota Kendari dapat dikatakan sudah cukup baik. Dapat diartikan bahwa dalam perencanaan dan pelaksanaan pekerjaan masing-masing pegawai telah cukup baik dalam bekerja sama dan berkoordinasi dalam penyelesaian tugas yang diberikan.

Indikator terakhir dengan rata-rata sebesar 4,34 adalah indikator suasana kerja. Nilai rata-rata pada indikator tersebut berarti bahwa suasana kerja dalam Dinas Perhubungan Kota Kendari sudah baik. Dapat diartikan bahwa suasana kerja dalam Dinas Perhubungan Kota Kendari dapat menunjang tercapainya hasil kerja yang baik bagi para pegawai.

b. Deskripsi Variabel Integritas (X_2)

Selanjutnya, dalam penelitian ini variabel integritas (X_2) digunakan 10 item pernyataan untuk mengukur tingkat integritas pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari. Untuk lebih jelasnya, sebaran data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5. Deskripsi Variabel Integritas Pegawai

No.	Indikator	Jumlah Responden					Rata-Rata
		SS	S	N	TS	STS	
1.	X_{21}	43	25	0	0	0	4,63
2.	X_{22}	33	35	0	0	0	4,49
Nilai Indikator Jujur							4,56

3.	X ₂₃	50	18	0	0	0	4,47
4.	X ₂₄	26	32	10	0	0	4,24
Nilai Indikator Tanggung Jawab							4,35
5.	X ₂₅	14	44	10	0	0	4,06
6.	X ₂₆	37	31	0	0	0	4,54
Nilai Indikator Bekerja Dengan Sepenuh Hati							4,30
7.	X ₂₇	22	46	0	0	0	4,32
8.	X ₂₈	17	41	10	0	0	4,10
Nilai Indikator Bermanfaat							4,21
9.	X ₂₉	13	48	7	0	0	4,09
10.	X ₂₀	28	40	0	0	0	4,41
Nilai Indikator Patuh Terhadap Ketentuan Hukum							4,25
Indikator Variabel Integritas (X₂)							4,33

Sumber: Data Primer (Diolah 2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel integritas (X₂) sebesar 4,33 yang berarti bahwa integritas pegawai dalam Dinas Perhubungan Kota Kendari berada dalam kategori baik berdasarkan masing-masing indikator yang mempengaruhinya.

Indikator dengan rata-rata tertinggi ditunjukkan oleh indikator jujur sebesar 4,56. Hal tersebut berarti para pegawai dalam lingkup Dinas Perhubungan Kota Kendari dalam menjalankan aktivitas pekerjaan, para pegawai menjunjung tinggi sifat jujur diri masing-masing pegawai.

Selanjutnya indikator dengan nilai rata-rata tertinggi berikutnya adalah rata-rata indikator tanggung jawab dengan nilai sebesar 4,35. Nilai tersebut berarti bahwa pegawai dalam lingkup Dinas Perhubungan Kota Kendari telah memiliki jiwa tanggung jawab yang dalam melaksanakan kewajiban yang diembankan kepada masing-masing pegawai. Hal ini ditunjukkan dalam setiap pelaksanaan kegiatan, para pegawai dalam Dinas Perhubungan Kota Kendari selalu bertanggung jawab baik dalam pelaksanaan kegiatan hingga penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan terselesaikan.

Indikator tertinggi berikutnya dengan nilai rata-rata 4,30 adalah indikator bekerja dengan sepenuh hati. Nilai pada indikator tersebut menunjukkan bahwa setiap pegawai dalam Dinas Perhubungan Kota Kendari telah melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan selalu bekerja dengan sepenuh hati. Sifat tersebut juga sangat berguna dalam proses penyelesaian kegiatan yang diemban oleh masing-masing pegawai.

Indikator selanjutnya adalah indikator patuh terhadap ketentuan hukum dengan nilai rata-rata sebesar 4,25. Nilai tersebut menunjukkan bahwa para pegawai telah bekerja sesuai ketentuan hukum yang berlaku sudah cukup baik. Hal ini didasarkan pada pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh masing-masing pegawai dalam lingkup Dinas Perhubungan

Kota Kendari selalu mengikuti aturan baik undang-undang, peraturan pemerintah serta Peraturan Walikota Kendari.

Indikator terakhir dengan nilai rata-rata sebesar 4,21 adalah indikator bermanfaat. Nilai rata-rata pada indikator tersebut menunjukkan bahwa setiap pegawai sudah cukup baik dalam menyelesaikan tugas yang diembankan secara bersama-sama. Hal ini dapat berarti bahwa setiap pegawai dalam Dinas Perhubungan Kota Kendari selalu bahu membahu serta selalu bekerja sama dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Setiap pegawai dalam lingkup Dinas Perhubungan Kota Kendari berusaha untuk selalu membantu rekan kerja baik diminta ataupun tidak diminta demi terselesaikannya tugas yang dikerjakan.

c. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dalam penelitian ini, kinerja pegawai (Y) diteliti mengacu pada PP No. 30 Tahun 2019 tentang Sistem Penilaian Kerja Pegawai Negeri Sipil. Yang selanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.6. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

No.	Indikator	Jumlah Responden					Rata-Rata
		SB	B	C	K	SK	
1.	Kinerja Pegawai	22	32	11	3	0	4,07
Nilai Indikator Kinerja Pegawai							4,07

Sumber: *Data Primer (Diolah 2023)*

Berdasarkan tabel di atas, indikator kinerja kerja pegawai Dinas Perhubungan dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variable kinerja pegawai tersebut sebesar 4,07. Sesuai dengan hasil penilaian kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari dapat diketahui bahwa sebagian besar kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari tersebut memiliki hasil penilaian kinerja sangat baik yakni sebanyak 22 orang responden. Sedangkan 32 orang responden memiliki hasil penilaian kinerja baik. Sedangkan pegawai dengan penilaian kerja cukup dan kurang secara berurutan sebanyak 11 orang dan 3 orang responden. Pegawai yang memiliki hasil penilaian kerja sangat baik dan baik ini rata-rata diperoleh pegawai yang memiliki jabatan struktural dalam Dinas Perhubungan Kota Kendari.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Validasi menunjukkan derajat konsistensi antara data yang terjadi secara alami pada objek dan data yang diperoleh peneliti untuk menentukan validasi suatu item. Jika koefisien korelasi antara item dan total item sama dengan atau lebih besar dari 0,3 maka itemnya tidak valid, sebaliknya jika koefisien korelasi antara item dan total item dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.7. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian	Item (Indikator)	Uji Validasi			Uji Reliabilitas		
		Koefisien Korelasi	Sig.	Ket.	Nilai	Standar	Ket.
Lingkungan Kerja (X ₁)	X ₁₁	0,397	0,000	Valid	0,744	0,60	Reliabel
	X ₁₂	0,309	0,000	Valid			
	X ₁₃	0,523	0,000	Valid			
	X ₁₄	0,407	0,000	Valid			
	X ₁₅	0,366	0,000	Valid			
	X ₁₆	0,377	0,000	Valid			
	X ₁₇	0,436	0,000	Valid			
	X ₁₈	0,314	0,000	Valid			
Integritas (X ₂)	X ₂₁	0,354	0,000	Valid	0,821	0,60	Reliabel
	X ₂₂	0,406	0,000	Valid			
	X ₂₃	0,359	0,000	Valid			
	X ₂₄	0,402	0,000	Valid			
	X ₂₅	0,325	0,000	Valid			
	X ₂₆	0,321	0,000	Valid			
	X ₂₇	0,319	0,000	Valid			
	X ₂₈	0,316	0,000	Valid			
	X ₂₉	0,344	0,000	Valid			
	X ₂₀	0,414	0,000	Valid			

Sumber: Data Primer (Diolah 2023)

Dari tabel di atas, terlihat bahwa keseluruhan elemen indikator yang mengukur variabel lingkungan kerja dan integritas memiliki nilai koefisien korelasi $> 0,30$ untuk setiap argumennya dengan nilai sig. 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut dapat dikatakan valid dan layak untuk dianalisis.

Sedangkan untuk nilai Cronbach's alpha untuk variabel lingkungan kerja dan integritas masing-masing sebesar 0,744 dan 0,821, yang mana hasil Cronbach's alpha tersebut $> 0,60$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuisioner tersebut reliabel. Hal ini menggambarkan bahwa setiap butir item pernyataan yang digunakan memperoleh data yang dapat diandalkan, sehingga tanggapan yang relative sama dengan responden sebelumnya akan diterima pada saat pernyataan tersebut disampaikan kembali.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal atau sekitar nilai rata-rata normal, data yang baik adalah data yang menyerupai distribusi normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8. Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Stat.	df	Sig.	Stat.	df.	Sig.
Lingkungan Kerja	0,138	68	0,002	0,953	68	0,12
Integritas	0,150	68	0,001	0,956	68	0,18
Kinerja Pegawai	0,258	68	0,000	0,830	68	0,000

Sumber: Data Primer (Diolah 2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan aplikasi SPSS bahwa nilai uji Kolmogorov Smirnov rata-rata untuk masing-masing variabel $> 0,05$. Ini menunjukkan bahwa sebaran data pada masing-masing variable terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan mempertimbangkan penjumlahan VIF dan resistansi. Seharusnya tidak ada hubungan antara variabel bebas dalam model regresi yang berhasil. Hal ini dikarenakan tidak adanya hubungan antar variabel jika nilai VIF < 10 dan toleransi $> 0,1$. Tabel berikut menunjukkan hasil uji multikolinearitas:

Tabel 5.9. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Toleransi	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,992	1,008	Tidak terjadi multikolinearitas
Integritas (X_2)	0,992	1,008	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer (Diolah 2023)

Hasil uji tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai VIF = 1,008 < 10 dan nilai toleransi sebesar 0,992 $> 0,1$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang diteliti terbebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.10. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Signifikan (Sig.)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	1.000	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Integritas (X_2)	1.000	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer (Diolah 2023)

Untuk memaknai uji heteroskedasitas dengan uji pada tabel diatas, maka kita cukup melihat tabel output coefficients dengan variabel Abs-Res berperan sebagai variabel terikat. Berdasarkan hasil output pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel lingkungan kerja (X_1) dan variabel integritas (X_2) sebesar 1,000. Karena nilai signifikansi (Sig.) kedua variabel diatas $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedasitas dalam model regresi.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) yang kecil menunjukkan kemampuan variabel independen terbatas dalam menjelaskan variabel dependen. Bila terdapat R^2 dengan nilai negative maka dianggap bernilai 0 (nol), sedangkan nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel bebas memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi dan menjelaskan variabel dependennya.

Tabel 5.11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.677 ^a	0.377	0.048	0.796

Sumber: Data Primer (Diolah 2023)

Pada tabel diatas dari hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai koefisien (R) dan (R^2) sebagai berikut:

- Koefisien (R) sebesar 0,677 menunjukkan bahwa keeratan hubungan antar variabel lingkungan kerja, integritas dengan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari dengan nilai 67,7. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut sangat berkaitan.
- Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,377 menunjukkan bahwa pengaruh langsung lingkungan kerja dan integritas terhadap kinerja kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari sebesar 37,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Model Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yakni lingkungan kerja (X_1) dan integritas (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat yakni kinerja kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12. Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.278	3.795		2.708	.009
LINGKUNGAN KERJA	0.150	0.065	0.277	2.318	.024
INTEGRITAS	0.120	0.065	0.037	1.812	.026

Sumber: Data Primer (Diolah 2023)

Jadi model regresi linear berganda dapat dirumuskan:

$$Y = 0,15X_1 + 0,12X_2 + 3,795$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,15. Nilai positif berarti variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif atau searah terhadap kinerja kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari. Sehingga dapat diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja terjadi peningkatan maka terjadi peningkatan yang positif pula terhadap kinerja kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari.
- Koefisien regresi variabel integritas (X_2) sebesar 0,12. Nilai positif berarti variabel integritas (X_2) berpengaruh positif atau searah terhadap kinerja kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari. Sehingga juga dapat disimpulkan bahwa jika variabel integritas meningkat maka meningkat pula secara positif kinerja kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama (simultan) berpengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Apabila nilai F_{hitung} bernilai positif maka persamaan berikut dapat digunakan yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Selanjutnya apabila signifikansinya (Sig.) $< 0,05$ maka dapat dikatakan pengaruh yang disebabkan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat signifikan. Hasil perhitungan uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.13. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.415	2	1.708	3.693	.025 ^b
	Residual	41.217	65	0.634		
	Total	44.632	67			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), INTEGRITAS, LINGKUNGAN KERJA

Sumber: *Data Primer (Diolah 2023)*

Data hasil uji F diatas menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas yakni lingkungan kerja dan integritas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat atau kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} = 3,693 > F_{tabel} = 3,138$ serta nilai signifikansi (Sig.) = $0,025 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan integritas secara bersama-sama atau simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian, dari uji t adalah apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Selanjutnya jika tingkat signifikansi (Sig.) $< 0,05$ maka dapat dikatakan variabel bebasnya secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Lingkungan Kerja (X_1)	2,318	1,671	0,024
Integritas (X_2)	1,812	1,671	0,026

Sumber: *Data Primer (Diolah 2023)*

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa pengaruh dari masing-masing variabel bebas yakni lingkungan kerja (X_1) dan integritas (X_2) nilai signifikansi (Sig.) dari masing-masing variabel tersebut $< 0,05$ dan t_{hitung} lebih besar dari $t_{tabel} = 1,671$ maka dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan variabel integritas (X_2) secara individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari.

Pembahasan

1. Hubungan Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari

Lingkungan kerja dan integritas merupakan beberapa komponen pendukung guna tercapainya kinerja kerja pegawai yang baik. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja dan integritas dihitung secara bersama-sama untuk mengetahui hubungannya terhadap kinerja kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari. Kinerja kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari ini diukur dengan menggunakan kuisisioner yang mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 tentang Kinerja Kerja PNS yang mencakup: 1) SKP (kuantitas, kualitas, waktu dan biaya), 2) Perilaku Kerja (orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama dan kepemimpinan).

Berdasarkan hasil analisis data diatas, diketahui bahwa secara bersama-sama pengaruh lingkungan kerja dan integritas terhadap kinerja kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} = 3,693 > F_{tabel} = 3,138$ serta nilai signifikansi (Sig.) = $0,025 < 0,05$. Yang berarti bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja dan integritas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari.

Walaupun lingkungan kerja dan integritas memberikan pengaruh secara bersama-sama dapat dikatakan kecil. Tetapi pengaruh tersebut masih dapat dikatakan positif dan sangat penting. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Febri Suhaya (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan integritas pegawai berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai. Dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan integritas berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis.

2. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari

Lingkungan kerja pada dasarnya memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Karena berawal dari kenyamanan pegawai dalam bekerja, hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta tersedianya fasilitas kerja maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat hasilnya dalam jangka waktu yang lama, jika lingkungan kerja yang kurang baik maka dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak pula. Dalam penelitian ini, pengukuran lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Berdasarkan hasil analisis diatas, diketahui bahwa pengaruh variable lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,318 > t_{tabel} = 1,671$ dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,024 < 0,05$. Nilai-nilai tersebut berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari.

Adanya hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari disebabkan karena lingkungan kerja yang ada saat ini memang belum cukup memadai dan masih banyak yang perlu diperbaiki agar tempat kinerja menjadi lebih baik untuk pegawai bekerja. Peningkatan mutu dalam segi lingkungan kerja memang perlu dilakukan agar pegawai dapat merasa nyaman dan lebih produktif atau hasil kinerja meningkat dengan dukungan lingkungan yang memadai. Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti, (2001) yang menyatakan lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahiruddin (2020) menerangkan bahwa secara statistik terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Propinsi Lampung. Dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai memiliki arti bahwa pegawai akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik.

3. Hubungan Integritas terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari

Integritas dalam penelitian ini dijabarkan ke dalam indikator pernyataan dalam kuisisioner yang meliputi (1) jujur, (2) bertanggung jawab, (3) bekerja dengan sepenuh hati, (4) bermanfaat dan (5) patuh terhadap ketentuan hukum. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh variable integritas terhadap kinerja kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar $1,812 > t_{tabel} = 1,671$ dan signifikansi (Sig.) sebesar $0,025 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa integritas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Faizin (2021) bahwa integritas memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pondok Pesantren Manbaul

Ulum Gresik. Dalam penelitian tersebut menerangkan bahwa Integritas yang baik membuat pegawai mampu menggali potensi sumber daya lain yang dimiliki instansi dan membantu instansi mencapai tujuannya.

Responden dalam penelitian ini telah menjalankan kewajibannya dengan baik dan benar dengan memiliki sikap jujur dalam dirinya. Yang berarti responden dalam penelitian ini memiliki integritas yang tinggi. Dengan adanya integritas dalam diri pegawai, maka pegawai akan melakukan kewajibannya dengan baik dan benar. Sikap kerja ini akan mendatangkan kinerja yang baik dan benar. Makin baik kualitas integritas yang dimiliki oleh pegawai maka makin baik juga kinerja yang akan dimanifestasikan oleh pegawai tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan antara lain:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja dan Integritas terhadap Kinerja Kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Integritas terhadap Kinerja Kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (TEORI, KONSEP DAN INDIKATOR). Riau: Zanafa Publishing.
- Ahiruddin. 2020. HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI BALAI PELATIHAN KESEHATAN (BAPELKES) PROPINSI LAMPUNG. Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai. Lampung.
- Ahmad Faizin. 2021. PENGARUH INTEGRITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL LOYALITAS PADA KOPERASI PONDOK PESANTREN MANBAUL ULUM GRESIK. UIN Maulana Malik Ibrahim. Malang.
- Alfin Mustikawan. 2008. METODE PENELITIAN. Malang: Biro Penelitian LKP2M. UIN Malang.
- Arikunto. 2006. PROSEDUR PENELITIAN SUATU PENDEKATAN PRAKTEK. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bungin & Burhan. 2008. ANALISA DATA PENELITIAN KUALITATIF. Jakarta: Prenada Media Group .
- Fahmi, Irham, 2010. MANAJEMEN KINERJA: TEORI DAN APLIKASI. Bandung. Alfabeta.

- Ghozali, I. Latan, H. 2012. PARTIAL LEAST SQUARE: KONSEP, TEKNIK DAN APLIKASI SMART PLS 2.0 M3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- H.B. Sutopo. 2006. METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF (DASAR TEORI DAN TERAPANNYA DALAM PENELITIAN). Surakarta : Sebelas Maret Press.
- Hendarjanto & Rahardja Budi. 2010. MANAJEMEN DAN EVALUASI KINERJA KARYAWAN. Yogyakarta: Aswaja Pressindo. <https://idalamat.com/alamat/40327/dinas-perhubungan-kota-kendari>
- Kasmir. 2016. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (TEORI DAN PRAKTIK). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kerlinger. 2008. RANCANGAN PENELITIAN. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mahmudah Enny. 2019. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- M. Febri Suhaya. 2022. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI. Universitas Galuh. Ciamis.
- Moleong, Lexy J. 2006. METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mujiagus Pranoto, 2019. PENGARUH INTEGRITAS DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LATEXINDO TOBA PERKASA BINJAI.
- Redjeki & Heridiansyah. 2013. MEMAHAMI SEBUAH KONSEP INTEGRITAS. Jurnal STIE Semarang. Vol. 2 No. 1 Tahun 2013.
- Restu Pranaka Putra, 2021. PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SOMBA OPU KABUPATEN GOWA. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Sagala, Syaiful. 2013. KONSEP DAN MAKNA PEMBELAJARAN. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, S. 2014. STATISTIK MULTIVARIAT EDISI REVISI. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Sugiyono. 2012. MEMAHAMI PENELITIAN KUALITATIF. Bandung :Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wetik, Stanislaus Wembly, Baharuddin & Hasmin. (2018). ANALISIS PENGARUH KOMITMEN DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA MELALUI KOMPETENSI PEGAWAI PADA KANTOR KESYAH BANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN KOTA MANADO. YUME : Journal of Management Volume 1 No. 3.
- Yaumi, Muhammad. 2016. PENDIDIKAN KARAKTER: LANDASAN, PILAR & IMPLEMENTASI. Jakarta: Prenamedia Group.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2013. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: TEORI, APLIKASI, DAN ISU PENELITIAN. Bandung : Alfabeta.