

# PROSIDING SEMINAR NASIONAL EKONOMI DAN BISNIS

## GLOBAL COMPETITIVE ADVANTAGE KE-4

GREEN BUSINESS MANAGEMENT,  
GREEN MARKET &  
ENVIRONMENT RESPONSIBILITY



### INVITED SPEAKERS

1. Dr. Ir. Demitria Dewi Hendaryati, MMAgr.  
(Tenaga Ahli Direktorat Jenderal Perkebunan,  
Kementerian Pertanian)
2. Dudi Arisandi, S.Si, M.T  
(Chief People Officer Tiket.com)
3. Dr. Ir. Jos Andy T., M.M.,  
(Expertise Industri Kemas Kaleng dan Industri  
Pengemasan Produk Dalam Kaleng)

## 3 Oktober 2019

FAKULTAS EKONOMI DAN  
BISNIS UNIVERSITAS BINA  
DARMA, DAN  
FORUM MANAJEMEN  
INDONESIA KORWIL SUMATERA  
SELATAN

<b>PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR (KPU) .....</b>	<b>1182</b>
PENGARUH STRUKTUR MODAL TERHADAP KINERJA KEUANGAN PADA INDUSTRI BARANG KONSUMSI (CONSUMER GOODS INDUSTRY) DI BURSA EFEK INDONESIA .....	1194
PENGARUH MANAJEMEN ASSET TERHADAP KINERJA KEUANGAN PADA PT HARAPAN TRI GUNA PALEMBANG .....	1203

## ***PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR (KPU)***

Peri Alexsi , Efan Elpanso  
Ekonomi & Bisnis, Manajemen  
Universitas Bina Darma

[Ferryalexsi@gmail.com](mailto:Ferryalexsi@gmail.com) , [Efan.elpanso@binadarma.ac.id](mailto:Efan.elpanso@binadarma.ac.id)

### **Abstract**

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and integrity partially and simultaneously on employee performance. Research through the distribution of questionnaires and supported by secondary data. Data analysis method used is multiple linear analysis .. with data management using SPSS. Sampling in this study uses a saturated sample technique. The number of samples is 17 respondents from the Office of the General Election Commission (KPU) Ogan Ilir Indralaya

The results of this study indicate that work discipline and integrity variables partially or simultaneously have a significant influence on the performance of Ogan Ilir Indralaya's General Election Commission (KPU) Office staff. Employee performance variables can be explained by the Work Discipline (X1) and Integrity (X2) variables which have a contribution to the Employee Performance variable (Y) of 98.6% and the remaining 1.4% are influenced by other factors outside the researcher's discussion

Keywords: Disiplin Kerja dan Intgritas, dan Kinerja Karyawan

### **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan, karena Sumber Daya Manusia menentukan keberhasilan suatu perusahaan. “Sumber Daya Manusia diperusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. “Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Pandangan terhadap Sumber Daya Manusia dapat dilihat secara individu maupun secara kelompok, hal tersebut dikarenakan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda-beda.(Mangkunegara, 2009: 01)”. Pemilu merupakan sebuah aktifitas tak terhindar dinegara yang menganut sistem demokrasi. “Tidak ada sebuah negara demokrasi yang tidak menjalankan pemilihan bagi sebuah jabatan publik dengan melibatkan warga negara yang berhak memilih. Dalam tatanan filosofis, para teoritis demokrasi, terutama yang menganut perspektif procedur, pelaksanaan pemilu yang baik sebagai fondasi dari pemerintah dari rakyat dan untuk rakyat”. Komisi Pemilihan Umum, selanjutnya disingkat (KPU), adalah lembaga Penyelenggara Pemilu yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri yang bertugas melaksanakan Pemilu. “Pelaksanaan tugas (KPU). Berlandaskan pada Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Pemilihan Umum (Pemilu). “KPU mempunyai fungsi menyelenggarakan Pemilu untuk memilih Anggota Dewan Perwakilan Rakyat daerah (DPR), Dewan Perwakilan Daerah (DPD), Dewan Perwakilan

Rakyat Daerah (DPRD), Presiden dan Wakil Presiden, Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati dan Walikota secara langsung oleh rakyat”. Dalam melaksanakan tugasnya. (KPU) dibantu oleh Sekretariat Jenderal (Sekretariat KPU Kabupaten Ogan Ilir) Sebagai lembaga yang menggunakan anggaran negara dalam melaksanakan tugas dan kegiatannya secara lembaga yang mengedepankan sistem keterbukaan, transparan, akuntabel dan dapat dipertanggung jawabkan, maka kewajiban membuat Laporan Kinerja (LK).

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai. “Kesadaran pegawai diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyaluran bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik iintasi. Selain itu instansi sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua pegawai”. Hasibuan (2008:194). Mangkuprawira (2007:122). Mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu, kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan pemerintah, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan atauran-aturan pemerintah, semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dan kinerja pemerintah. Menurut Siagian (2014:305). Pendisiplinan kerja karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi”. Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Integritas adalah komitmen untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis, sesuai dengan nilai dan norma, dan ada konsistensi untuk tetap melakukan komitmen tersebut pada setiap situasi tanpa melihat adanya peluang atau paksaan untuk keluar dari prinsip, ekspektasi-ekspektasi dan berbagai hal yang dihasilkan. Orang berintegritas berarti memiliki pribadi yang jujur dan memiliki karakter kuat. Zahra (2011:123) Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) terus berusaha untuk menjadi lebih baik dengan cara menjaga kepercayaan client, meningkatkan kualitas kerja. Hambatan yang dirasakan oleh komisi pemilihan umum pada pemilihan umum 2019 ini adalah perubahan system pemilu dari pemilu bertahap menjadi pemilu serentak membawa konsekuensi teknis penyelenggara pemilu yang cukup besar. Pelaksanaan pemilu serentak membutuhkan kapabilitas dan profesionalitas penyelenggara pemilu yang baik. Meskipun pemilu serentak rentang waktu pelaksanaan pemilu menjadi lebih rumit seperti persiapan logistic pemilu menjadi lebih banyak (contoh surat suara dan kotak suara) harus dipersiapkan secara matang agar pelaksanaan pemilu tidak mengalami hambatan, kapabilitas penyelenggara pemilu ini seperti menetapkan pemilihan anggota KPPS di setiap kecamatan, kelurahan, hingga RT. Berdasarkan fenomena diatas tersebut maka peneliti tertarik meneliti dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KABUPATEN OGAN ILIR INDRALAYA”

### Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Ogan Ilir ?

Apakah Integritas berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum(KPU) Kabupaten Ogan Ilir ?

Apakah disiplin kerja dan integritas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja kerja karyawan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Ogan Ilir?

### Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini yaitu:

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada kantor komisi pemilihan umum (KPU)

Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh integritas terhadap kinerja kerja karyawan pada kantor komisi pemilihan umum (KPU)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja dan Integritas secara simultan terhadap kinerja kerja Karyawan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU).

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan Sebagai bentuk sikap, mental pengetahuan dan perilaku pegawai untuk secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain, mentaati ketentuan-ketentuan dan standar kerja yang baik, serta berusaha meningkatkan prestasi kerjanya. (Siagia),2012:264)

Menurut Rivan dan Sagala (2011:325). Menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka dapat bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Sutrisno (2013:88). Mengemukakan bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktifitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin kepeliharaanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaanya.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, pengertian disiplin yang sesuai dengan tempat penelitian adalah sikap dan tingkah laku pegawai untuk memenuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku didalam instansi agar tercapainya tujuan yang diinginkan.

### Integritas

Integritas adalah Konsistensi atau keteguhan yang tidak tergoyahkan dalam menjunjung nilai-nilai keyakinan dan prinsip atau integritas merupakan konsep yang menunjukkan konsisten

atau keteguhan tindakan dengan nilai-nilai dan prinsip. Jika pada etika integritas dapat diartikan sebagai kebenaran dan kejujuran tindakan yang dilakukan seseorang.

Becker et al dikutip dalam Kibtiyah (2016: 96). Mendefinisikan integritas sebagai suatu hal yang berkaitan dengan kepercayaan dan kejujuran seseorang. Integritas diharapkan menimbulkan tujuan bersama untuk mencapai hal yang dicita-citakan. Seperti dalam sebuah perusahaan, integritas sangat penting dimiliki.

Menurut Zahra (2011 : 123) Integritas adalah komitmen untuk melakukan untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis, sesuai nilai dan norma, dan ada konsistensi untuk tetap melakukan komitmen tersebut pada setiap situasi tanpa melihat adanya peluang atau paksaan untuk keluar dari prinsip.

Menurut Sukrisno Agoes (2012:15) pengertian adalah: Integritas mengharuskan seseorang anggota untuk, antara lain, bersikap jujur dan berterus terang tanpa harus mengorbankan rasa penerima jasa. Pelayanan dan kepercayaan public tidak boleh dikalahkan oleh keuntungan pribadi. Integritas dapat menerima kesalahan yang tidak sengaja dan perbedaan pendapat yang jujur, tetapi tidak dapat menerima kecurangan atau peniadaan prinsip”.

Sedangkan menurut Annisa Rahmatika (2011:8) bahwa integritas adalah: Integritas adalah kualifikasi yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar. Integritas mengharuskan seseorang pegawai untuk bersikap jujur dan transparan, berani, bijaksana dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa memelihara dan meningkatkan kepercayaan public, seorang karyawan harus memenuhi tanggung jawab profesionalnya dengan integritas setinggi mungkin, dimana seorang karyawan harus bersikap jujur dan berterus terang, bertanggung jawab bebas dari benturan kepentingan, tegas, mempunyai dedikasi yang tinggi dan dapat menerima kecurangan atau peniadaan prinsip untuk membangun kepercayaan dan memberikan dasar bagi pengambilan keputusan yang berkualitas.

## Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance) Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mathis dan Jackson dalam Priansa (2016:269). Menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengimbangi pekerjaannya”. Menurut Rivai dan Sagala dalam Priansa (2016:269). “Menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016:7). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

### Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawabannya yang diberikan baru didasari pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric. Menurut Sugyono (2013:93).

Berdasarkan pemaparan diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Diduga Integritas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Diduga Disiplin Kerja dan Integritas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### KAJIAN LINETUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS (JIKA ADA)

#### Hipotesis

Analisis Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara terpisah atau masing-masing variabel bebas (kedisiplinan kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan KPU) Untuk menguji signifikansi digunakan uji t menurut syofian Siregar, (2013:38)

#### Uji t (parsial)

Uji t (parsial) untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X1 X2 terhadap Y secara individual (parsial) maka digunakan uji t, adapun kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen

Jika  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan independen secara individual terhadap variabel devenden

(simultan)

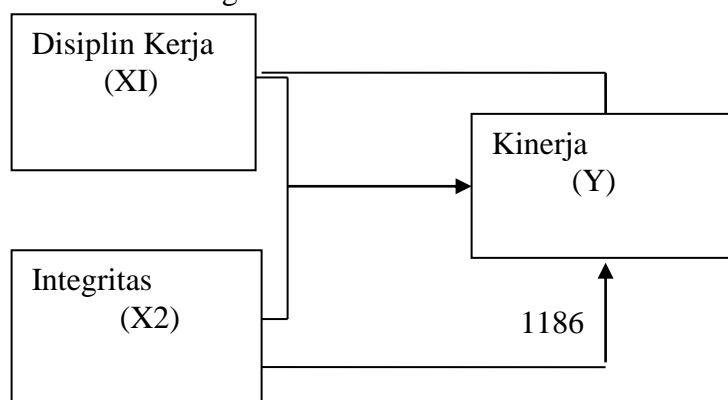
Uji F

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X1 X2 terhadap Y secara bersama-sama (simultan) maka digunakan uji F. Adapun kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut :

Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel devenden

Jika  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel devenden.

Kerangka Pikir Gambar 2.2



## METODE PENELITIAN

### Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekan pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistik (Azwar, 2007: 5). Menurut Subana dan Sudrajat (2005: 25). Penelitian kuantitatif dilihat dari segi tujuan, penelitian ini dipakai untuk menguji suara teori, menyajikan suara fakta atau mendeskripsikan statistik, dan untuk menunjukkan hubungan antar variabel dan adapula yang sifatnya mengembangkan pemahaman atau mendiskripsikan banyak hal.

Adapun Spesifikasi Penelitian ini adalah Bersifat deskripsi yaitu untuk mengangkat fakta, keadaan, variabel, dan fenomena-fenomena yang terjadi sekarang (ketika penelitian berlangsung) dan penyajiannya apa adanya penelitian ini merupakan penelitian yang mengarah pada studi korelasional Studi korelasi ini merupakan merupakan hubungan antar dua variabel, tidak saja dalam bentuk sebab akibat melainkan juga timbale balik antara dua variabel” (Subana, 2005: 36).

### Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di “Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Ogan Ilir yang beralamat Di Jl. Raya Lintas Timur KM. 35 - Indralaya Sumatera Selatan.

### Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### kuesioner (Angket)

kuesioner merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, penelitian membagikan angket langsung kepada pegawai “Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Ogan Ilir”. Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

#### Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, jurnal-jurnal penelitian terdahulu dan lain yang berhubungan dengan materi penelitian. Dalam penelitian ini studi kepustakaan yang diperoleh digunakan sebagai teori dasar serta pembelajaran tentang elemen disiplin kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan.

#### Observasi

Yaitu pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung dan penelitian terhadap objek yang diteliti dengan melihat, mendengar langsung dari kenyataan pada perusahaan tersebut yang ada hubungannya dengan bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja



karyawan pada “Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Ogan Ilir Indralaya Sumatera Selatan”. Sehingga diinstansi tersebut dapat diobservasi secara langsung.

## Populasi Dan Sampel

### Populasi

adalah wilayah generalisasi yang terdiri atau objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:115). Adapun populasi dan objek yang menjadi sasaran pengamatan penulis adalah pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Ogan Ilir yang berjumlah 17 orang pegawai.

### Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013:116). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi”. Sejalan dengan pendapat diatas, maka dalam penelitian ini penulis mengambil keseluruhan jumlah populasi untuk dijadikan sampel penelitian yaitu sebanyak 17 orang pegawai di “Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Ogan Ilir.

## Metode Analisis Data

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. (Sugiyono 2013:277)

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

### Keterangan

Y = Variabel Terikat (Kinerja)

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> = Variabel Bebas (Disiplin Kerja dan Kompensasi)

### Analisa Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui hasil seberapa jauh variabel dependen itu dijelaskan variabel independen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variable dependen. R<sup>2</sup> sama dengan 0, maka tidak ada sedikit persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variable dependen, sebaliknya jika R sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variable dependen adalah sempurna. Analisis ini juga menggunakan bantuan program SPSS.

## Pengujian Instrumen

### Uji Validitas

Menurut S. Arikunto (2010:211) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat

kevalidan atau keahlian suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang tinggi memiliki validitas rendah”. Menurut Sugiyono (2013:173) Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengukur validitas instrumen menggunakan rumus korelasi ( $r$ )

Jika  $>$  maka kuesioner valid

Jika  $<$  maka kuesioner tidak valid

#### Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah derajat ketepatan atau keakuratan yang di tunjukan oleh instrumen pengukuran (Sugiyono, 2013:364). Suatu alat ukur disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya jika alat itu stabil, dapat di andalkan (dependabilly) dan dapat diramalkan (predictabilly) Moh.Nasir, (2009:151). “Salah satu metode pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan metode Alpha-cronbach. Standar yang digunakan dalam menentukan reliabel atau tidaknya suatu instrumen penelitian umumnya adalah perbandingan antara nilai dengan para taraf kepercayaan 95% atau signifikan 5%. Apabila dilakukan dengan metode Alpha-cronbach, maka nilai diwakili oleh nilai alpha, semakin besar nilai alphanya semakin tinggi reliabilitasnya dan sebaliknya Menurut Santoso Triton (2009:248) apabila alpha hitung bernilai positif maka suatu instrumen penelitian dapat disebut reliable”. “Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keajegan atau ketetapan hasil pengukuran Nana Syodih Sukmadinata. Kuesioner dikatakan reliabel jika dapat memberikan hasil relatif sama (ajeg) pada saat dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang berlaian pada waktu yang berbeda atau memberikan hasil yang tetap”.

#### Uji Hipotesis

Analisis Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara terpisah atau masing-masing variabel bebas (kedisiplinan kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan KPU) Untuk menguji signifikan digunakan uji t menurut syofian Siregar”, (2013:387)

#### Uji t (parsial)

Uji t (parsial) “untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X1 X2 terhadap Y secara individual (parsial) maka digunakan uji t, adapun kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen

Jika  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan independen secara individual terhadap variabel devenden

#### Uji F (simultan)

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X1 X2 terhadap Y secara bersama-sama (simultan) maka digunakan uji F. Adapun kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut :

Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel devenden

Jika  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel devenden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Integritas terhadap Kinerja Karyawan pada “Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Ogan Ilir Indralaya”. Dalam penelitian ini, diambil sebanyak 17 orang sebagai sampel penelitian. Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

### Tabulasi Responden

Dari

tabel 4.6 diketahui bahwa rata-rata keseluruhan dari pernyataan mengenai rotasi adalah 3,93 Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja pada pegawai KPU Kabupaten OI dapat dikatakan Sangat Baik. Rata-rata 3,93 terletak pada range 3,40 – 4,19 kelas interval Sangat Baik.

Hasil kuesioner dari variabel Disiplin kerja diketahui adanya nilai rata-rata terbesar 4,35 yaitu pernyataan keempat .Pemimpin ditempat anda bekerja dapat jadi panutan yang baik bagi karyawan. Hal tersebut dikarenakan pemimpin selalu memberi motivasi, inovasi, dan inspirasi kepada bawahannya. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,29 yaitu pada pernyataan kedua belas yaitu ‘Membantu rekan kerja apabila dibutuhkan. Hal ini di karenakan kebanyakan dari karyawan mereka lebih fokus mengerjakan pekerjaan sesuai tugas dan kewajibannya sendiri dibanding membantu rekan kerja lainnya.

Dari tabel 4.7 diketahui bahwa rata-rata keseluruhan dari pernyataan mengenai Integritas adalah 3,92 Hal ini menunjukkan bahwa Integritas pada pegawai KPU Kabupaten OI dapat dikatakan Sangat Baik. Rata-rata 3,92 terletak pada range 3,40 – 4,19 kelas interval Sangat Baik” .

Hasil kuesioner dari variabel Integritas diketahui adanya nilai rata-rata terbesar 4,23 yaitu pada pernyataan kedua “Dalam bekerja saya akan menggunakan kode etik hanya yang sesuai dengan keinginan saya dan menurut saya benar”. Hal tersebut dikarenakan agar tidak menimbulkan kerugian pada pihak tertentu, pegawai selalu dituntut untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,52 yaitu pada pernyataan kesembilan yaitu “Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan. Hal ini dikarenakan atasan lebih membebani tugas yang diberikan kepada karyawan ada yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga menjadikan karyawan kurang produktif. Dari

tabel 4.8 diketahui bahwa rata-rata keseluruhan dari pernyataan mengenai Kinerja Karyawan adalah 3,86 Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan di KPU Kabupaten OI dapat dikatakan Sangat Baik. Rata-rata 3,86 terletak pada range 3,40 – 4,19 kelas interval Sangat Baik .

Hasil kuesioner dari variabel Kinerja Karyawan diketahui adanya nilai rata-rata terbesar 4,29 yaitu pada pernyataan pertama Saya selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang saya peroleh. Hal tersebut dikarenakan kritik atau saran sesungguhnya adalah “bentuk perhatian yang diberikan oleh orang lain terhadap hasil pekerjaan kita, kita jadi tahu benar apa kekurangan kita dimata orang lain, sehingga bisa punya kesempatan untuk meningkatkan kualitas diri. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,47 yaitu pada pernyataan keenam yaitu Berdasarkan data absen saya datang dan pulang kantor tepat waktu. Hal ini dikarenakan masih

ada sebagian karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan.

### Pembahasan

Dari analisis data penelitian seperti yang telah dikemukakan di atas dapat dilihat hasil penelitian yaitu: Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin dan Integritas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KPU) Kabupaten OI.

Pada nilai koefisien regresi yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel bebas” Disiplin dan Integritas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan KPU Kabupaten OI adalah 1,250 dan 0,479. Persamaan regresi yang diperoleh dari penelitian ini adalah  $Y = 0,909 + 1.250X_1 + 0,479X_2 + e$ . Dari persamaan regresi tersebut diketahui bahwa parameter koefisien regresi untuk variabel Disiplin dan Integritas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan KPU Kabupaten OI, artinya setiap terjadi peningkatan variabel Disiplin dan Integritas, maka Integritas juga akan mengalami kenaikan”.

Dalam upaya mengidentifikasi seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya, Perlu melihat nilai dari koefisien determinasi. Sebagaimana sudah diuraikan di atas, bahwa nilai koefisien determinasi yang dinotasikan dalam angka (R square) adalah sebesar 0,739, yang artinya besar pengaruh variabel independen”. (Disiplin dan Integritas) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) adalah 0,986, ini menunjukkan bahwa kontribusi Disiplin (X1) dan Integritas (X2) dalam upaya menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 98,6% sedangkan sisanya sebesar 1,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel Kinerja Karyawan, Antara lain : Gaya Kepemimpinan dan Reward.

Selanjutnya untuk mengetahui signifikan tidaknya hasil penelitian ini, Perlu menunjukkan perbandingan antara F hitung dengan F tabel, diketahui dari item uji hipotesis simultan menunjukkan hasil bahwa F hitung sebesar 5,132 sedangkan F tabel 3,68 (F hitung >F tabel)” artinya bahwa Disiplin dan Integritas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan KPU Kabupaten OI.

### SIMPULAN

#### Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Integritas Berpengaruh pada Kinerja Karyawan (KPU) Kabupaten Ogan Ilir dan untuk mengetahui variabel apa yang paling berpengaruh. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Variable Disiplin Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin yang rendah dapat menurunkan Kinerja Karyawan dan begitu sebaliknya. Disiplin yang berlebihan akan membuat Kinerja Karyawan yang kuat akan kinerjanya.

Variabel Integritas (X2) merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal ini ditunjukkan dengan sig.t sebesar 1,739 yang lebih besar dari 0,005.

Variabel Disiplin Kerja dan Integritas berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan hal ini di buktikan dengan uji koefisien Determinasi ( $R^2$ ) yakni dengan nilai sebesar (0,986) atau 98,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dari penelitian lain.

Berdasarkan Penelitian yang telah dilakukan, variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (KPU) Kabupaten Ogan Ilir. Hal ini ditunjukkan dengan sig.t sebesar 5.793 yang lebih besar dari 0,005.

### Saran

Berdasarkan analisis dan kesimpulan yang diperoleh, maka diajukan saran- saran pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Ogan Ilir dalam Memperhatikan Disiplin Kerja dan Integritas terhadap Kinerja Karyawan, antara lain sebagai berikut :

Disiplin kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berdasarkan hasil analisis kuesioner yang didapat ditemukan masih ada pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan disini penulis menyarankan agar perusahaan memberikan teguran berupa SP (Surat Peringatan atau potongan bonus bagi karyawan yang tidak disiplin waktu.

Pada pengujian secara parsial (uji t) Integritas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berdasarkan hasil analisis kuesioner yang didapat ditemukan kecenderungan karyawan hal ini dikarenakan atasan lebih membebankan tugas yang diberikan kepada karyawan ada yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan. Maka penulis menyarankan akan lebih baik apabila pemimpin tidak membebankan karyawan dengan pekerjaan yang berat dan menempakan pekerjaan sesuai kemampuan karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan produktif.

Berdasarkan pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) Disiplin kerja dan Integritas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan. Disiplin dan Integritas yang sudah baik penting untuk terus ditingkatkan sebaliknya disiplin kerja dan integritas karyawan yang belum baik dapat ditingkatkan melalui ketegasan aturan dan pengawasan agar karyawan dapat mentaati aturan yang ditetapkan perusahaan menjadi lebih baik.

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan variabel berbeda seperti Gaya Kepemimpinan atau reward yang tidak diteliti oleh peneliti dan menggunakan sampel yang lebih besar.

### 6. REFERENSI

- [1]. Hasibuan, Malayu, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta :PT Bumi Aksara
- [2] Zahra .2010. pengaruh Integritas Objektivitas, Kerjasama Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor perwakilan badan pengawas keuangan dan pembangunan (BPKP) Sulawesi Tengah. E-journal katalogis, 1(1). 123-134.
- [3]. Arikunto,S.2010. Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktias. Edisi Revisi 2010. Jakarta: PT Rineka Cipta
- [4]. Jackson dan Mathis, 2012, Sumber Daya Manusia. Edisi 10 Jakarta: PT Salemba

- [5]. Nasir, Moh. 2009. Metode Penelitian. Jakarta : Ghalia Indonesia
- [6]. Rivai dan Sagala 2011 Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo

# SERTIFIKAT

Diberikan Kepada

**Efan Elpanso, S.E., M.M**

Atas partisipasinya sebagai  
**PEMAKALAH**

Dalam Seminar Nasional Ekonomi dan *Call for Paper Global Competitive Advantage ke-4 2019*

*Green Business Management, Green Market and Environment Responsibility*

Diselenggarakan Tanggal 3 Oktober 2019 di Universitas Bina Darma

Oleh:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma



Dr. Muji Gunarto, S.Si., M.Si.  
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Abdul Basyith, S.E., M.Si.  
Ketua Panitia

## SURAT TUGAS

Nomor : 018/ST/FEB/Univ-BD/IX/2019

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma menugaskan kepada saudara-saudara yang nama-namanya tercantum dibawah ini sebagai Pemakalah dalam Seminar Global Competitive Advantage 4 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Pada Tanggal 03 Oktober 2019 di lingkungan unit kerja Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bina Darma.

1. Dr. Muji Gunarto, S.Si, M.Si (Dosen PNSDpk Fakultas Ekonom dan Bisnis)
2. Dr. Abdul Basyith, S.E., M.Si (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Rabin Ibnu Zainal, S.E., M.Sc., Ph.D (Dosen PNSDpk Fakultas Ekonom dan Bisnis)
4. Ade Kemala Jaya, S.E. Ak. M.Acc (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
5. Dr. Dina Mellita, S.E., M.Ec (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
6. Dr. Fitriasuri, S.E., Ak, M.M. (Dosen PNSDpk Fakultas Ekonom dan Bisnis)
7. Fitriya, S.E., M.B.A., Ph.D. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
8. Andrian Noviard, S.E., M.Si. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
9. Heriyanto, S.E., M.Si. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
10. Dr. Hardiyansyah, M.Si. (Dosen PNSDpk Fakultas Ekonom dan Bisnis)
11. Dr. Lin Yan Syah, S.E., M.Si. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
12. Dr. Priyono., S.E., M.Si. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
13. Dr. Emi Suwarni, S.E. M.Si (Dosen PNSDpk Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
14. Yeni Widyanti. S.E., M.Si. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
15. M. Titan Terzaghi, S.E., Ak, M.Si. (Dosen PNSDpk Falkultas Ekonomi dan Bisnis)
16. Irwan Septayuda, S.E., M.Si. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
17. Wiwin Agustian, S.E., M.Si. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
18. Citra Indah Merina, S.E. Ak, M.M (Dosen PNSDpk Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
19. Rolia Wahasusmiah, S.E, Ak, M.Si. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
20. Septiani Fransisca, S.E., Ak, M.Si. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
21. Drs. Mukran Roni, M.B.A (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
22. M. Amiruddin Syarif, S.Si, M.M. (Dosen Falkultas Ekonomi dan Bisnis)
23. Efan Elpanso, S.E., M.M. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
24. Trisninawati, S.E., M.M. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
25. Dra. Gagan Ganjar Resmi, M.Si. (Dosen PNSDpk Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
26. Poppy Indriani, S.E., Ak., M, Si. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
27. Verawaty. S.E., Ak., M.Sc., CA. (Dosen PNSDpk Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
28. Henni Indriyani, S.E., Ak., M.Si. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
29. Siti Nurhayati Nafsiah, S.E., M.Si. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
30. Sabeli Aliya, S.Ei, M.M. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
31. Asmanita, S.E., M.Si. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
32. Sulaiman Helmi, S.E., M.M. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Surat tugas ini berlaku mulai tanggal 20 September 2019 sampai dengan tanggal 03 Oktober 2019 dan setelah selesai segera memberikan laporannya kepada dekan.

Dikeluarkan : Palembang  
Pada Tanggal 20 September 2019  
Dekan,

  
Universitas Bina Darma  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Dr. Muji Gunarto, S.Si, M.Si