

Pengaruh Integritas Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Satpol Pp Deli Serdang

M. Alwy Cok Ropo Sembiring¹, Yuni Andri Ekawati², Winda Wardhani³

Fakultas Ekonomi UNIVA Medan

sembiringalwy@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah integritas dan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja Satpol PP Deli Serdang baik secara parsial dan simultan dan seberapa besar pengaruhnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan beberapa uji yakni *reliability analysis*, uji penyimpangan asumsi klasik dan *regression linier*. Berdasarkan hasil regresi data primer yang diolah dengan menggunakan SPSS 25, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 4,477 + 0,216X_1 + 0,682X_2 + e$. Secara parsial, variabel integritas (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Satpol PP Deli Serdang, terbukti dari nilai t hitung $> t$ tabel ($2,872 > 2,018$). Variabel *employee engagement* (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Satpol PP Deli Serdang, terbukti dari nilai t hitung $> t$ tabel ($8,221 > 2,018$). Secara simultan, variabel integritas (X_1) dan *employee engagement* (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Satpol PP Deli Serdang. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung $> F$ tabel ($52,435 > 3,22$). Variabel integritas (X_1) dan *employee engagement* (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja Satpol PP Deli Serdang sebesar 71,4% sedangkan sisanya sebesar 28,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari kesimpulan di atas, penulis memberikan saran bahwa hendaknya integritas dalam diri Satpol PP lebih berkualitas lagi, agar pelayanan yang diberikan serta tugas yang diemban dapat berjalan sesuai dengan Undang-Undang. Hendaknya Satpol PP Deli Serdang dimanapun berada harus mampu mengekspresikan diri dalam situasi apapun. Hendaknya Satpol PP Deli Serdang tetap bekerja dengan kinerja yang baik sesuai peraturan perundang-undangan.

Kata Kunci: Integritas, Employee Engagement, dan Kinerja

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Semua individu dalam suatu organisasi bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Organisasi membutuhkan manajemen yang baik untuk dapat mengkoordinasikan semua orang ini. Oleh karena itu, peran pengurus dalam suatu organisasi sangatlah penting. Orang adalah faktor terpenting dalam prosedur organisasi dan proses kerja. Dalam hal ini, manusia yang dapat menentukan arah perkembangan suatu organisasi atau instansi. Karena manusia bukan hanya aset terpenting, tetapi juga aset paling berharga yang dapat dikembangkan sesuai dengan kebutuhan instansi.

Tanpa faktor manusia, tidak semua sumber daya instansi dapat dimanfaatkan dan dikelola dengan baik. Untuk dapat mencapai kinerja yang maksimal, potensi sumber daya manusia instansi harus dimanfaatkan secara maksimal. Sebuah organisasi berfungsi dengan lancar ketika semua layanan yang diberikan pegawainya kepada instansi mendapat perhatian dan kompensasi yang tepat. Pegawai merupakan aset penting bagi sebuah instansi. Meskipun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap proses pengambilan keputusan, pegawai merupakan aset terpenting instansi. Oleh karena itu, instansi perlu memahami apa hak pegawainya dan menciptakan integritas pegawai terhadap instansi.

Integritas adalah kualitas atau keadaan kesatuan utuh dengan potensi dan kapasitas untuk memancarkan otoritas dan kejujuran. Orang yang berintegritas selalu bertindak sesuai dengan etika dan prinsip moral yang dianutnya. Oleh karena itu, dalam lingkungan kerja, kita bekerja keras untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan kita dan saling menghormati. Integritas di tempat kerja diperlukan sebagai landasan untuk membangun kepercayaan di antara pegawai. Seorang pegawai harus memiliki nilai-nilai yang terkandung dalam sebuah integritas baik itu komitmen dalam bekerja dan konsistensi dalam bersikap.

Selaras dengan itu, tentunya SDM yang berkualitas menjadi tolak ukur bagi instansi apapun, sehingga dapat mendatangkan manfaat besar bagi masyarakat di kemudian hari. Kualitas SDM sendiri ditunjukkan dari seberapa besar kontribusinya dalam menjalankan tugas. Kontribusi dimaksimalkan ketika setiap departemen SDM memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap instansi.

Dalam hal ini, jika seluruh pegawai yang bekerja di instansi tidak memiliki keterikatan yang tinggi, maka tujuan instansi tidak akan tercapai dan instansi dianggap tidak dapat melayani. Tingkat keterlibatan pegawai yang tinggi memungkinkan instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai, dan dengan demikian meningkatkan produktivitas instansi.

Keterlibatan pegawai adalah hubungan dan keterlibatan fisik, kognitif, dan emosional yang terjadi antara individu dan peran pegawai di tempat kerja. Oleh karena itu, agar suatu instansi dapat memberikan pelayanan prima dan bekerja secara profesional, perlu meningkatkan keterikatan pegawai. Keterlibatan pegawai memiliki banyak manfaat termasuk peningkatan produktivitas, keuntungan, kepuasan dan efisiensi masyarakat, pengurangan perputaran pegawai, ketidakhadiran, penipuan, cedera terkait pekerjaan, dan ketidakpuasan pegawai.

Keterlibatan mengacu pada faktor internal dan intrinsik seperti komitmen dan kebanggaan yang menjaga pegawai pada tingkat produktivitas yang tinggi meskipun dalam kondisi buruk. Pegawai yang antusias adalah yang membawa ide-ide baru ke dalam pekerjaan. Inilah orang-orang di luar sana yang bekerja dengan penuh semangat untuk menjadi bagian dari apa yang diyakini.

Integritas dan *employee engagement* sangat diharapkan ada di dalam tubuh Satuan Polisi Pamong Praja. Hal ini dikarenakan Satpol PP bersinggungan langsung dengan masyarakat dalam hal menjaga ketertiban tata kota. Satpol PP kerap kali di cap tidak memiliki rasa kemanusiaan terhadap masyarakat kecil, sehingga menimbulkan pandangan jelek terhadap Satpol PP. Pemikiran seperti ini menjadi perhatian khusus bagi instansi agar paradigma masyarakat dapat berubah dalam menilai Satpol PP.

Satpol PP merupakan perangkat daerah yang dibentuk untuk menegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat. Salahsunya adalah Satpol PP Deli Serdang.

Berdasarkan observasi awal pada Satpol PP Deli Serdang khususnya pada bagian SDM masih ditemukan beberapa kendala terkait integritas dan *employee engagement* yaitu, kurang dihargainya Satpol PP di mata sebagian masyarakat karena dianggap kurang humanis. Kurangnya pelatihan yang diberikan oleh instansi selama pandemi ini sehingga dalam mentertibkan ada keributan dan kurangnya peran pimpinan dalam mengevaluasi pegawai yang tidak disiplin.

Landasan Teoritis

Pengertian Integritas

Menurut pendapat Prayitno (2007:139) Integritas adalah setia dengan diri dalam semua tindakan dan interaksi. Sedangkan menurut pendapat Zahra (2011:123) 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. Dari kedua pendapat diatas penulis menyimpulkan bahwa integritas adalah sebuah loyalitas kepada prinsip dan nilai moral universal, dan bukan kepada prinsip yang dipegang pada taraf individu, organisasi, ataupun masyarakat.

Pengertian Keterlibatan Kerja

Yudiani (2017:3) Keterlibatan karyawan dalam bekerja merupakan suatu konsep yang dapat dilihat dari upaya diskresi, yaitu karyawan memiliki pilihan dan karyawan bertindak untuk kepentingan organisasi. Karyawan dengan tingkat komitmen kerja yang tinggi adalah mereka yang dapat mendedikasikan diri pada pekerjaannya dan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Bakker (2011: 17) mengungkapkan bahwa karyawan yang berketerlibatan dalam pekerjaan akan terbuka terhadap pengalaman baru. *Employee engagement* didefinisikan sebagai karyawan yang benar-benar berdedikasi, yaitu karyawan yang dapat meningkatkan kehadiran dan kinerja (keterlibatan fisik, kognitif, dan emosional) sehingga dapat secara aktif dan komprehensif meningkatkan kinerja. Konseptualisasi keterlibatan kerja karyawan menekankan bahwa karyawan yang dapat berketerlibatan dapat mencurahkan banyak energi ke dalam pekerjaannya karena mereka sangat kuat dalam Bakker's Khan (2011:17).

Keterlibatan karyawan dapat dilihat sebagai "sumber daya" yang dapat diinvestasikan untuk merangsang perkembangan suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan yang bersemangat dalam bekerja, tenggelam dalam aktivitas kerja dan tabah menghadapi tantangan dan hambatan yang ada merupakan ciri karyawan yang memiliki rasa keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan yang bersangkutan (Bakker, 2011:18).

Dari berbagai teori yang dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan merupakan perasaan positif, seperti semangat, semangat menyelesaikan pekerjaan dan keterikatan pada pekerjaan dan perusahaan.

Pengertian Kinerja

Menurut Hasibuan (dalam Sudaryo, 2018:203) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Simanjuntak P (dalam Sudaryo, 2018:204) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya, banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Menurut Veithzal (dalam Sudaryo, 2018:205) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan menurut Ruki A (dalam Sudaryo, 2018:205) kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Deli Serdang yang beralamat di Jl. Negara No.1, Petapahan, Kecamatan Lubuk Pakam, Kabupaten Deli Serdang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kontrak yang direkrut Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Deli Serdang sebanyak 178 orang sedangkan teknik pengambilan sampelnya dengan menggunakan teknik sampel aksidental (*accidental sampling*) yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan rumus arikunto. Berdasarkan teknik pengambilan sampel tersebut maka jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 orang. Untuk menganalisis data informasi yang diperoleh penulis menggunakan metode analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan uji koefisien determinasi.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai maka digunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS dapat dilihat hasil empiris penelitian sebagai berikut:

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1 (Constant)	4.477	3.781			1.184	.243		
Integritas	.216	.075		.253	2.872	.006	.879	1.137
Employee_Engagement	.682	.083		.723	8.221	.000	.879	1.137

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 25, Data Diolah 2023

Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,477 + 0,216X_1 + 0,682X_2 + e$$

1. Konstanta sebesar 4,477 artinya jika integritas (X_1) dan *employee engagement* (X_2) nilainya 0, maka kinerja (Y) nilainya adalah 4,477.
2. Koefisien regresi variabel integritas (X_1) sebesar 0,216 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan integritas mengalami kenaikan 1%, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,216. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara integritas dengan kinerja, semakin naik integritas maka semakin naik kinerja.
3. Koefisien regresi variabel *employee engagement* (X_2) sebesar 0,682 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan *employee engagement* mengalami kenaikan 1%, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,682. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *employee engagement* dengan kinerja, semakin naik *employee engagement* maka semakin naik kinerja.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pada tabel *Coefficients^a* diperoleh juga nilai t hitung. Nilai t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$. Nilai t tabel pada df (n-k) dimana n adalah banyaknya sampel dan k adalah banyaknya variabel baik variabel bebas maupun terikat, maka $45-3 = 42$. Pada df 42 dengan $\alpha = 0,05$ nilai t tabel adalah 2,018.

Nilai t hitung variabel integritas (X_1) adalah sebesar 2,872, dengan demikian t hitung $>$ t tabel ($2,872 > 2,018$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel integritas (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Nilai t hitung variabel *employee engagement* (X_2) adalah sebesar 8,221, dengan demikian t hitung $>$ t tabel ($8,221 > 2,018$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel *employee engagement* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Anova atau analisis varian merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	821.362	2	410.681	52.435	.000 ^b
	Residual	328.949	42	7.832		
	Total	1150.311	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Employee_Engagement, Integritas

Sumber: Output SPSS Versi 25, Data Diolah 2023

Pada tabel Anova^b diperoleh nilai F hitung sebesar 52,435 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,15. Dengan demikian F hitung $>$ F tabel ($52,435 > 3,22$) artinya variabel integritas dan *employee engagement* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) hasil regresi dapat dilihat pada tabel seperti bawah ini:

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.845 ^a	.714	.700	2.79859	1.813

a. Predictors: (Constant), Employee_Engagement, Integritas

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 25, Data Diolah 2023

Nilai koefisien determinasi (R^2) hasil regresi sebesar 0,714 artinya bahwa variabel integritas dan *employee engagement* memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja Satpol PP sebesar 71,4%. Hasil ini merupakan hasil dari ($R^2 \times 100\%$), sedangkan sisanya 28,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dibahas dengan mengolah dan kuesioner dan menggunakan beberapa pengujian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, variabel integritas (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Satpol PP Deli Serdang, terbukti dari nilai t hitung $>$ t tabel ($2,872 > 2,018$). Variabel *employee*

engagement (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Satpol PP Deli Serdang, terbukti dari nilai t hitung $> t$ tabel ($8,221 > 2,018$).

2. Secara simultan, variabel integritas (X_1) dan *employee engagement* (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Satpol PP Deli Serdang. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung $> F$ tabel ($52,435 > 3,22$).
3. Variabel integritas (X_1) dan *employee engagement* (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 71,4% sedangkan sisanya sebesar 28,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Antonius Atosokhi. 2014. *Character Building II. Relasi Dengan Sesama*. Penerbit. PT. Gramedia. Jakarta.
- Arikunto S. 2016. *Manajemen Penelitian*. Cetakan ke X. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Bahri Syaiful. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Edisi I. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Bakker, A.B., Albrecht & Leiter, P. (2011). *Key Question Regarding Work Performance. European Journal of Work and Organizational Psychology*. 20 (1), 4-28.
- Duwi Priyatno. 2008. *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Ety Rochaety, dkk. 2009. *Metode Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS*. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Falentina K. G. Rani. 2018. *Pengaruh Integritas, Kompetensi, dan Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado*. Jurnal. Jurusan Akuntansi. Fakultas Ekonomi. Universitas Sam Ratulangi.
- Fahmi Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Hamali Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Cetakan ke II. Yogyakarta: CAPS (Centre for Academic Publishing Service).
- Ircham Machfoedz. 2010. *Metodologi Penelitian (Kuantitatif & Kualitatif)*. Penerbit Fitramaya. Yogyakarta.
- Joko Subagyo. 2007. *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Kuncoro Mudrajad. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi, Bagaimana Meneliti dan Manulis Tesis*. Jakarta: Erlangga.
- Moh. Nazir. 2014. *Metode Penelitian*. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor.
- Prayitno dan Erman Amti. 2007. *Bimbingan Konseling*. Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Septiadi, Sebastianus Alexander. 2017. *Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional*. Jurnal. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Udayana. Bali.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwatno, Priansa. 2018. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan ke VI. Bandung: Alfabeta.
- Yudiani, E. (2017). *Work engagement karyawan PT. bukit asam persero ditinjau dari spiritualitas*. Jurnal Psikologi Islami, 3(1), 21-32.
- Yoyo Sudaryo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi. Yogyakarta.

<https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/ilman>

Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen

Volume 12, Issue 1, Februari, pages 77-83

p-ISSN 2355-1488, e-ISSN 2615-2932

Zahra Elvira. 2011. *Pengaruh Integritas, Kompetensi dan Loyalitas Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di SBU Perkapalan PT. PUSRI Palembang*. Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis. Politeknik Negeri Sriwijaya. Hal. 122-132.