

Analisis Integritas dan Komitmen serta Budaya Organisasi terhadap Prestasi melalui Etos Kerja di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Daerah Istimewa Yogyakarta

Aditya Agung Indrayanto
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa/ Yogyakarta/Indonesia

Analisis
Integritas dan
Komitmen serta
Budaya
Organisasi
terhadap
Prestasi melalui
Etos Kerja di
Lembaga
Penjaminan
Mutu
Pendidikan
(LPMP)
Daerah
Istimewa
Yogyakarta

ABSTRACT

Purpose of this article: This study aims to determine the relationship between integrity, commitment, and organizational culture to the work ethic of employees at LPMP D.I. Yogyakarta.

Methodology: This research used saturated sampling.

Result: The results of the study show that the higher the value of integrity and commitment shown in the work ethic, the higher the employee's performance.

Keywords: Integrity, Commitment, Organizational Culture, Work Ethic, and Employee Achievement.

ABSTRAK

Tujuan Artikel: Penelitian ini bertujuan untuk: mengetahui hubungan integritas, komitmen, dan budaya organisasi dengan etos kerja pegawai di LPMP D.I. Yogyakarta.

Metodologi: Penelitian ini merupakan sample jenuh.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai integritas dan komitmen yang ditunjukkan dalam etos kerja, maka akan semakin tinggi prestasi pegawai

Kata Kunci: Integritas, Komitmen, Budaya Organisasi, Etos Kerja, dan Prestasi Pegawai

Received July
Revised August
Accepted August
09/08/2022

1. Latar belakang

Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) D.I. Yogyakarta merupakan Unit Pelaksana Teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah (**Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2020 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, 2020**). Seperti organisasi pada umumnya etos kerja akan berpengaruh terhadap prestasi yang diberikan oleh pegawai kepada masyarakat. Oleh karena itu, perlunya bagi pegawai untuk meningkatkan etos kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam wawancara yang penulis lakukan dengan Kasubag Tata Usaha Bapak Mustari, hasilnya menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan mengalami peningkatan integritas, komitmen pegawai dalam beberapa tahun terakhir. Selain itu, bapak Mustari juga menambahkan bahwa beberapa pegawai cenderung memiliki motivasi tinggi, sadar diri yang baik, solidaritas yang tinggi, memiliki empati, lebih simpati, dan emosi yang stabil. Meningkatnya tingkat integritas dan komitmen pegawai menjadi salah satu gambaran bahwa etos kerja yang berlangsung di LPMP D.I. Yogyakarta tinggi. Sementara itu, budaya organisasi menjadi faktor meningkatnya prestasi pegawai sehingga akan berdampak pada tercapainya tujuan organisasi yang sesuai dengan target.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk menganalisis integritas, komitmen, budaya organisasi, etos kerja, dan prestasi di LPMP D.I. Yogyakarta. Dengan demikian, judul penelitian ini dapat dirumuskan menjadi: “Analisis Integritas dan Komitmen serta Budaya Organisasi terhadap Prestasi melalui Etos Kerja di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Daerah Istimewa Yogyakarta”.

Tinjauan pustaka

a. Integritas

Integrasi berasal dari bahasa Inggris "integration" yang berarti kesempurnaan atau keseluruhan. Integritas juga telah didefinisikan dengan menekankan konsistensi moral, kejujuran pribadi, atau kejujuran (Dwi Prawani & Jefri, n.d.) Integritas bukan hanya sekedar bicara, pamanis retorika, tetapi juga sebuah tindakan. Bila kita menelusuri karakter yang dibutuhkan para pemimpin saat ini dan selamanya mulai dari integritas, kredibilitas dan segudang karakter mulia yang lainnya, pastilah akan bermuara pada pribadi agung manusia pilihan al-mustofa Muhammad SAW, yang diutus untuk menyempurnakan karakter manusia. Integritas dibutuhkan oleh siapa saja, tidak hanya pemimpin namun juga yang dipimpin. Orang-orang menginginkan jaminan bahwa pemimpin mereka dapat dipercaya jika mereka harus menjadi pengikut-pengikutnya. Mereka merasa yakin bahwa sang pemimpin memperhatikan kepentingan setiap anggota tim dan sang pemimpin harus menaruh kepercayaan bahwa para anggota timnya melakukan tugas tanggung-jawab mereka. Di dalam penelitian di bidang seleksi karyawan, tes terhadap integritas dilakukan dengan mengukur beberapa variabel yang di antaranya adalah kejujuran dan penalaran moral. Kejujuran seakan menjadi bagian tak terpisahkan dari bahasan tentang integritas. Di dalam literatur tentang organisasi dan sumber daya manusia, integritas paling sering dikaitkan dengan kejujuran individu (Dwi Prawani & Jefri, n.d.)

b. Komitmen

Komitmen organisasi yang sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Pencapaian komitmen organisasi menunjukkan bahwa sistem manajemen organisasi berjalan dengan baik sehingga meningkatkan kepercayaan internal dan eksternal organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu kondisi dimana seorang anggota / bawahan memihak pada suatu organisasi dan mempunyai keinginan untuk memberdayakannya dalam organisasi (Hendrikson R. et al., n.d.). Komitmen di dalam diri seseorang timbul karena adanya rasa tanggungjawab pada sesuatu. Sebagian orang berkomitmen karena menyukai yang di lakukannya, sedangkan sebagian orang lainnya berkomitmen karena adanya perasaan takut kehilangan sesuatu jika tidak menjalankan komitmennya.

Karyawan yang berada pada aspek ini, akan mempertahankan hubungannya dengan organisasi dan memberikan usaha-usaha secara maksimal guna kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut terjadi karena karyawan yang memiliki komitmen normatif merasa lebih bertanggung jawab untuk melakukan hal tersebut dibandingkan orang lain. Komitmen kerja merupakan rasa kepercayaan kepada perusahaan yang besar kecilnya dipengaruhi beberapa indikator pendukung. Menurut pendapat Lincoln Sopia (2010) indikator komitmen yaitu meliputi: Kemauan, kesetiaan, kebanggaan

c. Budaya organisasi

Budaya tidak hanya berlaku pada kebudayaan dan adat istiadat seperti yang dimiliki oleh negara Indonesia yang kaya dengan kebudayaannya. Pada kenyataannya, setiap organisasi juga memiliki budaya yang menjadi ciri khas organisasi mereka masing-masing. Budaya dalam organisasi disebut sebagai budaya organisasi. Sebelum memahami pengertian dari budaya organisasi, kita perlu memahami apa yang dimaksud dengan budaya dan organisasi. Faktor budaya organisasi di sekolah juga terkadang ikut berperan untuk memotivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya. Budaya merupakan seperangkat aturan, nilai-nilai, keyakinan, dan sikap yang dapat menyesuaikan serta mendorong keterlibatan pegawai, dan dapat memperjelas tujuan dan arah strategi organisasi serta yang selalu menguraikan dan mengajarkan nilai-nilai dan keyakinan organisasi, dapat membantu organisasi mencapai pertumbuhan yang lebih tinggi atau baik (Zainuddin et al., n.d.)

d. Etos kerja

Menurut Sinamo, Darodjat (2015) Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standarstandar. Secara sederhananya etos kerja merupakan cerminan kedisiplinan, semangat dan produktivitas milik seseorang. Seseorang yang memiliki etos kerja rendah menjadikan produktivitasnya juga rendah, begitupun sebaliknya. Menurut Sinamo (2011) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja yang tinggi seyogyanya harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya.

Menurut Ginting (2016), etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Menurut Hartanto (2009), ada enam indikator yang mempengaruhi etos kerja yaitu : a) Pengendalian diri, b) Keberanian menciptakan tantangan baru, c) Keberanian bertanggungjawab atas kesalahannya, d) Percaya diri, e) Keberanian pada tantangan baru, dan f) Optimisme Prestasi

2. Metode

Populasi dalam penelitian ini responden berasal dari 30 pegawai LPMP D.I. Yogyakarta kemudian sampel penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampling dengan sampel jenuh. Semua populasi responden sejumlah 30 pegawai dijadikan sebagai sampel. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif yang bertujuan mendeskripsikan data yang terkumpul dalam wujud angka dengan menggunakan statistik. Penelitian ini menjadi penelitian dasar (pure research) untuk menemukan suatu generalisasi atau teori tertentu. Metode analisis data dengan uji instrumen, uji asumsi klasik, uji hipotesis.

3. Hasil Penelitian / Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistika terbukti variabelvariabel bebas yang diteliti ikut menentukan variabel terikat. Variabel-variabel yang dimaksud adalah variabel bebas terdiri dari Integritas, Komitmen, dan Budaya Organisasi, variabel terikat adalah Prestasi, variabel Intervening adalah Etos Kerja.

Pertama, hasil pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa: terdapat hubungan antara Integritas dengan Prestasi. Hal ini ditunjukkan dengan oleh persamaan $\hat{Y} = 34,09 + 0,41 X_1$ yang

telah teruji keberartiannya pada $\alpha = 0.05$. Selanjutnya melalui hasil pengujian koefisien korelasi sederhana diperoleh koefisien determinasi r^2_{y1} sebesar 0.02; koefisien determinasi r^2_{xy} sebesar 0.004. Hal ini berarti Prestasi ditentukan oleh Integritas. *Kedua*, hasil pengujian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa: terdapat hubungan antara. Komitmen dengan Prestasi. Hal ini ditunjukkan dengan oleh persamaan $\hat{Y} = 34,06 + 0,43 X_2$ yang telah teruji keberartiannya pada $\alpha = 0.05$. Selanjutnya melalui hasil pengujian koefisien korelasi sederhana diperoleh koefisien determinasi r^2_{y1} sebesar 0.02; koefisien determinasi r^2_{xy} sebesar 0.004. Hal ini berarti Prestasi ditentukan oleh Komitmen.

Ketiga, hasil pengujian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa: terdapat hubungan antara Budaya Organisasi dengan Prestasi. Hal ini ditunjukkan dengan oleh persamaan $\hat{Y} = 33,06 + 0,33 X_3$ yang telah teruji keberartiannya pada $\alpha = 0.05$. Selanjutnya melalui hasil pengujian koefisien korelasi sederhana diperoleh koefisien determinasi r^2_{y1} sebesar 0.02; koefisien determinasi r^2_{xy} sebesar 0.004. Hal ini berarti Prestasi ditentukan oleh Komitmen. Keempat, hasil pengujian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa: terdapat hubungan antara Integritas, Komitmen, dan Budaya Organisasi dengan Prestasi. Hal ini ditunjukkan dengan oleh persamaan $\hat{Y} = 32,06 + 0,31 X_1 + 0,23 X_2 + 0,32 X_3$ yang telah teruji keberartiannya pada $\alpha = 0.05$. Selanjutnya melalui hasil pengujian koefisien korelasi sederhana diperoleh koefisien determinasi r^2_{y1} sebesar 0.02; koefisien determinasi r^2_{xy} sebesar 0.004. Hal ini berarti Prestasi ditentukan oleh Integritas, Komitmen, dan Budaya Organisasi. Kelima, hasil pengujian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa: terdapat hubungan antara Integritas, Komitmen, dan Budaya Organisasi dengan Prestasi melalui etos kerja. Hal ini ditunjukkan dengan oleh persamaan $\hat{Y} = 33,07 + 0,31 X_1 + 0,23 X_2 + 0,32 X_3 + 0,21 Y_2$ yang telah teruji keberartiannya pada $\alpha = 0.05$. Selanjutnya melalui hasil pengujian koefisien korelasi sederhana diperoleh koefisien determinasi r^2_{y1} sebesar 0.02; koefisien determinasi r^2_{xy} sebesar 0.004. Hal ini berarti Prestasi ditentukan oleh Integritas, Komitmen, dan Budaya Organisasi.

Kesimpulan

(1) Hubungan yang signifikan antara Integritas (X_1) dengan etos kerja (Y_1), yang ditunjukkan koefisien korelasi sederhana diperoleh koefisien r_{y1} sebesar 0,02 dan koefisien determinasi r^2_{y1} sebesar 0,004. Hal ini mengindikasikan bahwa makin tinggi Integritas yang ditunjukkan oleh pegawai, maka akan semakin tinggi etos kerja pegawai. (2) Hubungan yang signifikan antara Komitmen (X_2) dengan etos kerja (Y_1), yang ditunjukkan koefisien korelasi sederhana diperoleh koefisien r_{y1} sebesar 0,03 dan koefisien determinasi r^2_{y1} sebesar 0,003. Hal ini mengindikasikan bahwa makin tinggi Komitmen yang ditunjukkan oleh pegawai, maka akan semakin tinggi etos kerja pegawai. 3) Hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi (X_3) dengan etos kerja (Y_1), yang ditunjukkan koefisien korelasi sederhana diperoleh koefisien r_{y1} sebesar 0,02 dan koefisien determinasi r^2_{y1} sebesar 0,002. Hal ini mengindikasikan bahwa makin tinggi Budaya Organisasi yang ditunjukkan oleh pegawai, maka akan semakin tinggi etos kerja pegawai.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut : (1) Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam penelitian ini penulis beranggapan mengalami kesulitan variabel yakni Integritas, Komitmen, dan Budaya Organisasi. Sedangkan masih banyak faktor yang mempengaruhi prestasi melalui etos kerja. (2) Adanya keterbatasan penelitian ini dalam menggunakan kuesioner yaitu terkadang dalam menjawab yang diberikan oleh responden berbeda dengan keadaan sesungguhnya. (3) Adanya kendala teknis saat pemberian kuesioner secara langsung (door to door) koresponden untuk menjegah penyebaran virus karena adanya pandemi covid-19, maka dilakukan sesuai protokol kesehatan.

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian diatas, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut: (1) Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi LPMP D.I. Yogyakarta tentang . Analisis Integritas dan Komitmen serta Budaya Organisasi terhadap Prestasi melalui Etos Kerja hal ini akan berdampak pada meningkatnya prestasi pegawai dan juga nilai-nilai budaya. (2) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah lebih cermat dalam memilih variabel yang selain penelitian ini yang mungkin berpengaruh terhadap prestasi. Hal ini diharapkan agar penelitian selanjutnya lebih sempurna. (3) Jika penyebaran kuesioner masih dalam situasi saat pandemi covid-19, maka dapat dilakukan dengan melalui fasilitas google form dan whatsapp.

REFERENCES

Dwi Prawani, S. R., & Jefri, H. (n.d.). Memahami Sebuah Konsep Integritas. *JURNAL STIE SEMARANG*, 5(3), 1–14. <http://jurnal3.stiesemarang.ac.id/index.php/jurnal/article/view/74/57>

Hendrikson R., W., Benhard, T., & Rudy S, W. (n.d.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi pada Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervensi Anggota Batalyon A Brimob Mabes Sulut. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 7(2), 647–658. <https://doi.org/10.37905/aksara.7.2.647-658.2021>

PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 26 TAHUN 2020 TENTANG ORGANISASI DAN TATA KERJA UNIT PELAKSANA TEKNIS KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN, (2020).

Zainuddin, I., Saifuddin, Marwan, & Win, K. (n.d.). *Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang*. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan. <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.36970>

Analisis
Integritas dan
Komitmen serta
Budaya
Organisasi
terhadap
Prestasi melalui
Etos Kerja di
Lembaga
Penjaminan
Mutu
Pendidikan
(LPMP)
Daerah
Istimewa
Yogyakarta