

PENGARUH INTEGRITAS DAN ETOS KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI ASN PADA DINAS PERTANIAN PROVINSI GORONTALO

Mohamad Ikrar Taba¹, Lisda L. Asi², Rezkiawan Tantawi³

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia³

E-mail : ikrartaba@gmail.com

ABSTRACT : *This study aims to determinate the extent to which integrity and work ethic influence the performance of civil servants at the Department of Agriculture, Gorontalo Province. The data collection employed a questionnaire, with the population comprising all 137 civil servants at the Department of Agriculture. The sampling method used was probability sampling, and the sample size of 102 respondents was determined using the Slovin formula. The analytical tool utilized for this study was multiple linear regression, and data analysis was performed using SPSS 22 software. The result of the partial test indicate that the Integrity variable (X1) has a t-count value of 6.947 > t-table value of 1.984, with a significance level of 0.000 < Alpha (0.05), indicating that H1 is confirmed and the X1 variable has a significant influence on the Y variable. Similarly, the Work Ethic variable (X2) has a t-count value of 3.937 > t-table value of 1.984, with a significance level of 0.000 < Alpha (0.05), indicating that H2 is confirmed, and the X2 variable also has a significant influence on the Y variable. Furthermore, the simultaneous test result show that Integrity and Work Ethic collectively influence Performance. The R-Square (R²) value obtained is 0.508 or 50.8%, which indicates that 50.8% of the performance variable can be explained by the two independent variables. In comparison, the remaining 49.2% is influenced by other variables not examined in this study.*

Keywords : *Integrity; Work Ethic; Performance*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengaruh Integritas dan Etos Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai ASN Pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan populasi seluruh pegawai ASN Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo yakni sebanyak 137 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan probability sampling, jumlah sampel yang diambil dalam penelitian menggunakan rumus slovin yaitu sebanyak 102 responden. Alat uji analisis yang digunakan dalam menguji penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Metode analisis data menggunakan aplikasi SPSS 22. Berdasarkan hasil penelitian uji parsial yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel Integritas (X1) memiliki nilai t hitung (6.947) > nilai t tabel (1.984) dengan tingkat signifikansi (0.000) < nilai Alpha (0.05), artinya H1 diterima dan terdapat pengaruh signifikan variabel X1 terhadap variabel Y dan variabel Etos Kerja memiliki nilai t hitung (3.937) > nilai t tabel (1.984) dengan tingkat signifikansi (0.000) < nilai Alpha (0.05), artinya H2 diterima dan terdapat pengaruh signifikan variabel X2 terhadap variabel Y. Melalui uji simultan (bersama-sama) menunjukkan bahwa variabel Integritas dan Etos Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Nilai R square (R²) diperoleh sebesar 0.508 atau 50,8% yang menunjukkan bahwa 50,8% variabel Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen sedangkan sisanya 49,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Integritas; Etos Kerja; Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik. (Tantawi, 2022). Keberhasilan suatu instansi sangat tergantung pada kualitas dan kuantitas sumber daya yang mereka miliki. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang optimal tidak lahir begitu saja atau terjadi dengan sendirinya namun ada faktor yang krusial yang memberikan dampak kuat bagi peningkatan kinerja. (Biki, 2024)

Prestasi kerja menurut (Asi, 2023) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya pegawai tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan perusahaan. (Asi, 2023). Menurut sutrisno (2016:150) prestasi kerja merupakan tingkatan kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada dalam pekerjaan. Ada dua hal yang menjadi aspek penilaian suatu prestasi kerja bagi karyawan menurut wijono (2017:51), yaitu berdasarkan kuantitas kerja dan kualitas kerja. (Maulana, 2022)

Salah satu indikator pegawai yang berkualitas adalah mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Prestasi kerja ini sangat diperlukan oleh berbagai lembaga-lembaga pemerintah ataupun swasta. Pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha melaksanakan segala tugas yang diberikan kepada pegawai dengan baik sesuai kemampuan pegawai untuk mendapatkan hasil kerja semaksimal. Sebaliknya apabila seorang pegawai tidak mempunyai prestasi kerja hanya akan memberikan dampak negatif bagi pegawai itu sendiri maupun instansi ia bekerja. Untuk itu peningkatan prestasi kerja seorang pegawai sangat perlu dilakukan baik secara individu maupun secara kelompok sebagai upaya untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih baik. (Sirlin, 2021). Penilaian prestasi kerja PNS dilaksanakan untuk mengevaluasi kinerja individu PNS, yang dapat memberi petunjuk bagi manajemen dalam rangka mengevaluasi kinerja unit dan kinerja organisasi. Prestasi kerja individu pegawai adalah bagian prestasi kerja organisasi. (Nasaruddin, 2016).

Begitupun halnya prestasi kerja fungsional umum juga merupakan bagian dari prestasi kerja organisasi pemerintahan Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo.

Tabel 1.1 Capaian Nilai Prestasi Kerja Pegawai Bulan November 2023

No.	Kode Pegawai	Nilai Prestasi Kerja	No.	Kode Pegawai	Nilai Prestasi Kerja
1.	Pegawai 01	100.00	26.	Pegawai 26	99.75
2.	Pegawai 02	97.14	27.	Pegawai 27	98.45
3.	Pegawai 03	99.35	28.	Pegawai 28	97.14
4.	Pegawai 04	98.77	29.	Pegawai 29	99.51
5.	Pegawai 05	100.00	30.	Pegawai 30	95.91
6.	Pegawai 06	99.75	31.	Pegawai 31	87.21
7.	Pegawai 07	97.68	32.	Pegawai 32	95.81
8.	Pegawai 08	27.59	33.	Pegawai 33	100.00
9.	Pegawai 09	95.50	34.	Pegawai 34	97.22
10.	Pegawai 10	99.92	35.	Pegawai 35	97.95
11.	Pegawai 11	98.36	36.	Pegawai 36	95.34

No.	Kode Pegawai	Nilai Prestasi Kerja	No.	Kode Pegawai	Nilai Prestasi Kerja
12.	Pegawai 12	91.65	37.	Pegawai 37	99.01
13.	Pegawai 13	96.63	38.	Pegawai 38	99.59
14.	Pegawai 14	99.84	39.	Pegawai 39	99.92
15.	Pegawai 15	100.00	40.	Pegawai 40	100.00
16.	Pegawai 16	99.59	41.	Pegawai 41	99.43
17.	Pegawai 17	99.59	42.	Pegawai 42	99.59
18.	Pegawai 18	98.17	43.	Pegawai 43	100.00
19.	Pegawai 19	98.43	44.	Pegawai 44	97.30
20.	Pegawai 20	99.97	45.	Pegawai 45	99.92
21.	Pegawai 21	98.53	46.	Pegawai 46	99.84
22.	Pegawai 22	12.00	47.	Pegawai 47	99.02
23.	Pegawai 23	81.01	48.	Pegawai 48	100.00
24.	Pegawai 24	97.94	49.	Pegawai 49	100.00
25.	Pegawai 25	99.51	50.	Pegawai 50	100.00

Sumber : Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo Aplikasi Siransija (November 2023)

Data di atas dicantumkan atas persetujuan kepala sub bagian kepegawaian. Berdasarkan tabel 1.1 di atas yang diperoleh dari data yang diberikan oleh Kantor Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo yang termuat pada SKPD dalam aplikasi SIRANSIJA pada bulan November tahun 2023 menunjukkan bahwa beberapa pegawai mendapat nilai prestasi kerja kurang dari 90an. Hal ini disebabkan karena beberapa pegawai tersebut tidak memenuhi nilai standar dari indikator prestasi kerja seperti kurangnya nilai pada aspek kehadiran (integritas), SKP, Perilaku kerja (Etos Kerja) dan Nilai Gotong Royong. Hasil nilai prestasi kerja ini di akumulasi dari berbagai indikator prestasi kerja pegawai yaitu nilai integritas, nilai etos kerja dan nilai gotong royong dalam SKPD Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo aplikasi SIRANSIJA.

Salah satu aspek penting yang menjadi perhatian bagi instansi pemerintah dalam menciptakan kinerja yang baik yaitu aspek integritas, dimana integritas ini merupakan komponen penting dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Integritas menurut (Sutopo, 2023) merupakan kualitas yang melandasi kepercayaan publik dan merupakan patokan bagi lembaga/organisasi dalam menguji semua keputusannya. Sehingga dapat dipahami bahwa integritas yang melekat pada diri pegawai akan tercermin pada kinerja organisasi yang optimal. Salah satu aspek penting yang menjadi perhatian bagi instansi pemerintah dalam menciptakan kinerja yang baik yaitu aspek integritas, dimana integritas ini merupakan komponen penting dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Integritas berkaitan juga dengan kinerja, suatu pencapaian hasil baik yang dicapai dengan selalu menjunjung tinggi kejujuran dan nilai-nilai moral lainnya. Kata integrity berasal dari akar kata "integrated", yang berarti berbagai bagian dari karakter dan keterampilan berperan aktif dalam diri kita, yang tampak dari keputusan keputusan dan tindakan-tindakan kita, (Aski, 2020).

Definisi etos kerja menurut (Arnu, 2021) adalah berbagai perilaku kerja serta bermutu tinggi dengan memiliki akar kesadaran yang jernih dan keyakinan kuat pada paradigma kerja yang holistik. Etos Kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh didalamnya terdapat tekanan moral. Dapat dikatakan bahwa etos kerja adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak dalam bekerja, dengan kemauan dan perhatian terhadap nilai-nilai serta aturan yang berlaku dalam sebuah organisasi, instansi maupun perusahaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik.

METODE PENELITIAN

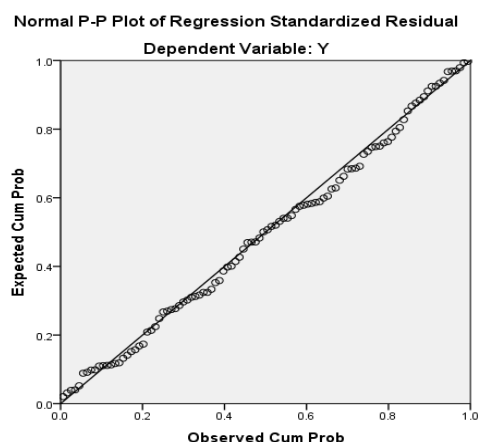
Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain. Adapun dalam penelitian ini yang dianggap sebagai populasi adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo yang berjumlah 137 orang. Teknik sampling yang digunakan yakni menggunakan kategori Probability sampling yang termasuk dalam kategori probability sampling menekankan prinsip bahwa setiap subjek dalam populasi memiliki kesempatan fifty-fifty untuk terpilih atau tidak terpilih sebagai sampel. Prosedur pengambilan sampel pada penelitian ini adalah pegawai kantor Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo dengan menggunakan rumus slovin. Berdasarkan hasil dari rumus yang digunakan adalah 102,048 dan dibulatkan menjadi 102. Maka, jumlah sampel dari populasi 137 adalah 102 orang pegawai sebagai sampel yang akan digunakan pada kantor Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo.

HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang diuji itu berdistribusi normal atau tidak, dengan menggunakan model pengujian Probability Plot (P-Plot) dengan ketentuan jika titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal, maka data berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan SPSS sebagai berikut.



Berdasarkan Gambar di atas, dapat dilihat bahwa pengaruh variabel Integritas, Etos kerja dan Prestasi kerja, pola menunjukkan distribusi secara normal dimana data dapat menyebar di sekitar garis diagonal, ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan dapat dilakukan tahap pengujian lebih lanjut.

UJI HIPOTESIS PENELITIAN

Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Pengujian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen (Integritas dan Etos Kerja) terhadap variabel dependen (Prestasi Kerja).

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.815	4.932		.571	.570		
Integritas	.754	.109	.534	6.947	.000	.965	1.037
Etos Kerja	.350	.089	.302	3.937	.000	.965	1.037

a. Dependent Variable: Y

Model	Variabel	Nilai t hitung	Nilai t tabel	Nilai Sig.	Nilai Alpha
X1 > Y	Integritas	6.947	1.984216	0.000	0.05
X2 > Y	Etos Kerja	3.937	1.984216	0.000	0.05

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat bahwa Integritas memiliki nilai t hitung (6.947) > nilai t tabel (1.984) dengan tingkat signifikansi (0.000) < nilai Alpha (0.05), artinya H1 diterima. Etos kerja memiliki nilai t hitung (3.937) > nilai t tabel (1.984) dengan tingkat signifikansi (0.000) < nilai Alpha (0.05), artinya H2 diterima. Untuk menentukan t tabel digunakan lampiran statistika tabel t, dengan menggunakan $\alpha=5\%$ atau menggunakan Microsoft Excel dengan rumus " $=TINV(Probability;df)$ ", maka diperoleh t tabel sebesar 1.984216.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1845.582	2	922.791	38.387	.000 ^b
	Residual	2379.878	99	24.039		
	Total	4225.461	101			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai F tabel berada pada taraf signifikansi < 0.05, sedangkan nilai F hitung sebesar 38.387. Dapat disimpulkan bahwa F hitung (38.387) > F tabel (3.087295), artinya H3 diterima. Untuk menentukan F tabel digunakan lampiran statistika tabel F, dengan menggunakan $\alpha=5\%$ atau menggunakan Microsoft Excel dengan rumus " $=FINV(Probability;df1;df2)$ ", maka diperoleh F tabel sebesar 3.087295.

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta				Tolerance VIF
1 (Constant)	2.815	4.932			.571	.570	
X1	.754	.109	.534	6.947	.000		.965 1.037
X2	.350	.089	.302	3.937	.000		.965 1.037

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil perhitungan tersebut disajikan dalam bentuk persamaan regresi standardized sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 2.815 + 0.754 + 0.350 + e$$

Berdasarkan model persamaan di atas maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 2.815 artinya nilai variabel Prestasi Kerja (Y). Variabel Integritas dan Etos Kerja dianggap konstan.
2. Koefisien regresi variabel Integritas (X1) sebesar 0.754, menyatakan bahwa adanya pengaruh antara Integritas terhadap Prestasi Kerja. Artinya setiap Integritas (X1) meningkat, maka Prestasi Kerja akan meningkat sebesar 75,4% dan berlaku juga sebaliknya.
3. Koefisien regresi variabel Etos Kerja (X2) sebesar 0.350, menyatakan bahwa adanya pengaruh antara Etos Kerja terhadap Prestasi Kerja. Artinya setiap Etos Kerja (X2) meningkat maka Prestasi Kerja akan meningkat sebesar 35,0% dan berlaku juga sebaliknya.

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.713 ^a	.508	.498	4.71033	1.998

a. Predictors: (Constant), LAG_X2, LAG_X1

b. Dependent Variable: LAG_Y

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi R sebesar 0.713 menunjukkan tingkat hubungan antara Integritas dan Etos Kerja terhadap Prestasi Kerja. R square (R²) diperoleh sebesar 0.508 yang artinya pengaruh variabel independen yang terdiri dari Integritas dan Etos Kerja terhadap Prestasi Kerja sebesar 0.508 atau 50,8%. Sedangkan sebesar 0.492 atau 49,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Integritas Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian integritas memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai asn pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial berpengaruh signifikan antara integritas terhadap prestasi kerja pegawai asn pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo. Pernyataan yang berkontribusi paling rendah dalam pembentukan variabel integritas (X1) dari 10 pernyataan yang digunakan yaitu pernyataan 7 (saya percaya bahwa pemenuhan komitmen yang konsisten dapat membangun kepercayaan dan kredibilitas di tempat kerja) pada indikator memenuhi komitmen. Artinya para pegawai bisa saja jadi sangat kredibel dalam memenuhi komitmennya, tetapi tidak selalu mencerminkan integritas jika komitmen tersebut dilakukan dengan cara yang tidak sesuai dengan nilai moral yang tinggi. Misalnya, seseorang yang hanya memenuhi komitmen untuk "mendapatkan sesuatu" atau demi keuntungan pribadi mungkin tidak dianggap memiliki integritas meskipun mereka memenuhi komitmen tersebut, jadi pemenuhan komitmen sangat penting bagi para pegawai tetapi untuk kepentingan bersama, juga dapat menciptakan dan meningkatkan produktivitas dan kinerja tim atau keseluruhan pegawai dalam semua bidang.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian etos kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai asn pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial berpengaruh signifikan antara etos kerja terhadap prestasi kerja pegawai asn pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo. Pernyataan yang berkontribusi paling rendah dalam pembentukan variabel etos kerja (X2) dari 19 pernyataan yang digunakan yaitu pernyataan 3 (Saya secara aktif mengelola waktu saya untuk memastikan bahwa semua tugas dan proyek selesai sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan) pada indikator menghargai waktu. Artinya meskipun manajemen waktu adalah elemen penting, etos kerja yang baik melibatkan lebih dari sekedar menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Etos kerja yang baik mencakup kualitas pekerjaan, komitmen terhadap hasil, dan motivasi intrinsik untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tugas, bukan hanya untuk memenuhi tenggat waktu, selain itu etos kerja yang tinggi juga mencakup sikap proaktif dan inisiatif yaitu tidak hanya menunggu instruksi atau tenggat waktu, tetapi juga mencari peluang untuk meningkatkan proses, menyelesaikan tugas tambahan, atau berinovasi dalam pekerjaan. Seseorang dengan etos kerja yang kuat akan lebih dari sekedar menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mereka akan mencari cara untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik atau lebih efisien.

Pengaruh Integritas Dan Etos Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada penelitian ini bahwa integritas dan etos kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai asn pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan antara integritas dan etos kerja terhadap prestasi kerja pegawai asn pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo. Artinya bahwa dua variabel tersebut membentuk dasar bagi perilaku yang etis, bertanggung jawab, dan proaktif dalam pekerjaan. Pernyataan yang berkontribusi paling rendah dalam pembentukan variabel prestasi kerja (Y) dari 22 pernyataan yang digunakan menunjukkan bahwa pernyataan nomor 4 dan 5 (saya melakukan pemeriksaan ulang terhadap pekerjaan saya untuk memastikan bahwa kualitasnya memenuhi atau melebihi ekspektasi dan saya percaya bahwa memberikan perhatian yang detail terhadap kualitas kerja meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan saya) pada indikator kualitas kerja. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap indikator kualitas kerja memiliki nilai mean yang rendah pada pernyataan 4 dan 5 hal ini terjadi karena para pegawai tidak selalu melakukan pemeriksaan ulang terhadap pekerjaannya dan para pegawai tidak selalu memberikan perhatian terhadap pekerjaannya untuk meningkatkan efisiensi. Artinya para pegawai meyakini bahwa menjaga kualitas dan efisiensi adalah hal yang penting, namun prestasi kerja lebih sering diukur berdasarkan hasil yang konkret, seperti proyek yang diselesaikan dengan sukses, kontribusi terhadap keberhasilan tim atau perusahaan, atau pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. prestasi kerja itu lebih berfokus pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dan dampak yang dihasilkan dari pekerjaan, serta kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Integritas dan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran yaitu :

1. Bagi instansi, agar dapat meningkatkan pemenuhan komitmen para pegawai dalam pekerjaan dan tidak hanya mengelola waktu tetapi juga menjaga kualitas pekerjaan
2. Bagi pimpinan, diharapkan untuk dapat memberikan peringatan, dorongan dan semangat agar pegawai selalu memiliki dan menjaga integritas maupun etos kerja sehingga prestasi kerja meningkat.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan integritas, etos kerja dan prestasi kerja agar hasil penelitiannya dapat lebih baik lagi. Tetapi akan lebih baik lagi jika peneliti yang akan datang menambahkan variabel lainnya agar mendukung hasil penelitian dan dapat ditemukan faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Hartawan, Nisa' Ulul Mafra, & Heryati. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Kemampuan Terhadap Komitmen Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang. *Jurnal Manivestasi*, 3, 146–155.
- Aryanto, U. (2018). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 1, 32–41.
- Asi, L. L. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bone Bolango. *ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS*, 6. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/21948/7443>
- Aski, M. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah Kota Padang. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.24036/jess.v4i1.276>
- Aziz, Y. A. (2023). Penelitian Relevan: 4 Langkah Cara Mencari dan Contoh. <https://deepublishstore.com/blog/penelitian-relevan/>
- Fahmi, I. S., & Arnu, A. P. (2021). Pengaruh Pengawasan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal FEB UNMUL UNMUL*, 18(3), 472–482. <https://www.neliti.com/publications/9173/pengaruh-pengawasan-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-pegawai-kejaksaaan-tinggi>
- Frenky Mangasa, & Sutopo Sutopo. (2023). Pengaruh Integritas, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean Tanjung Emas Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 29(1), 19–37. <https://doi.org/10.59725/ema.v29i1.62>
- Gumilang, N. A. (2021). Pengertian Wawancara: Jenis, Teknik, dan Fungsinya. *Gramedia Blog*.
- Hidayat, A. (2023). Cara Perhitungan Rumus Slovin Besar Sampel Minimal. *Statistikian*.
- Irwan Yantu, Clara Shintya Pakaya, P. M. (2023). Strategi Personalia Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Suwawa Timur Kabupaten Bone Bolango. *Journal Of Social Science*

- Research, 3(4), 2556–2570. <https://innovative.org/index.php/Innovative/article/view/3793/2713>
- Irwan Yantu, Syamsul B. Biki, N. N. I. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Sulutgo Suwawa. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(1). <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/viewFile/25096/8571>
- Jannah, M., & Nasaruddin. (2016). Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Fungsional Umum Di Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Proinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Offince*, 2(2).
- Latifah, L., & Nurmalasari, N. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada dinas pertambangan dan energi kabupaten ketapang. *Forum Ekonomi*, 20(1), 31. <https://doi.org/10.29264/jfor.v20i1.3311>
- Lawu, S. H., Suhaila, A., & Lestiowati, R. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 2(1), 2614–3747.
- Masyar, W. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu. *Journal Article*, 151. <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://media.neliti.com/media/publications/24316-ID-pengaruh-pelatihan-terhadap-prestasi-kerja-pegawai-pada-inspektorat-kabupaten-ro.pdf&ved=2ahUKEwjPxo-8yKrzAhXiV3wKHZIQCMcQFnoECBAQAQ&usg=AOvVaw1-4yOP>
- Maulana, F. (2022). PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. SAUFA KHALID MARITIM SAMUDERA CABANG BANJARMASIN. [https://eprints.uniska-bjm.ac.id/11409/1/Jurnal_FARHAN_MAULANA\(18310623\).pdf](https://eprints.uniska-bjm.ac.id/11409/1/Jurnal_FARHAN_MAULANA(18310623).pdf)
- Maulidia. (2020). PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS SYARIAT ISLAM (STUDI DI KOTA BANDA ACEH) [Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh]. https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/14214/1/Maulidia_150403013_FDK_MD_082304434288.pdf
- Minda Saryani Br. Sembiring. (2021). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA MEDAN [UNIVERSITAS MEDAN AREA]. https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/16413/2/168320210_Minda_Saryani_Br_Sembiring_Fulltext.pdf
- Nurhadi. (2021). PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA RIAU SARANA KECAMATAN LOGAS TANAH DARAT KABUPATEN KUANTAN SINGINGI [Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau]. https://repository.uin-suska.ac.id/49124/1/SKRIPSI_GABUNGAN.pdf
- P., D. A. (2015). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Dukcapil Kabupaten Ponorogo [UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO]. http://eprints.umpo.ac.id/1608/2/BAB_I.pdf
- Purnawijaya, F. M. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KEDAI 27 DI SURABAYA. *Jurnal AGORA*, 7(1).
- Putri, V. D., Zulfadil, Z., & Aulia, A. F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Kantor Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1). <https://doi.org/10.7454/jsht.v5i1.1016>
- Saleh, A. R. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. INKO JAVA SEMARANG Oleh. 11(21), 28–50.

- Sirlin, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah ...*, 4(2), 149–154. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/11596>
- Sitompul, S. P. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/3415>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru. *Ekonomi Dan Bisnis*, 08(4).
- Tantawi, R. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Maqna Hotel Gorontalo. *ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS*, 5. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/viewFile/16473/5191>
- Tantawi, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 5 Kota Gorontalo. *ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS*, 6. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/viewFile/21949/7444>
- Wibowo, W. A., Harini, S., Pranitasari, D., Said, M., & Sudirman, A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Emela Garment Kota Bogor. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 19(02), 104–113. <https://doi.org/10.36406/jam.v19i02.671>
- Wirawan, A., & Afani, I. N. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 242–257. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1124>
- Wisnu. (2023). Integritas Dalam Bekerja: Pengertian, Nilai, Ciri-Ciri, Contoh, Hingga Manfaatnya. <https://myrobin.id/untuk-pekerja/integritas-dalam-bekerja/>