

Pengaruh Integritas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan Ukm Kabupaten Sikka

Katharina Susana Da Rici¹, Yustina Olivia Da Silva², Theresia Winarti

^{1,2,3}Universitas Nusa Nipa

Email: katharinasusanadarici@gmail.com

Corresponding Author: Katharina Susana Da Rici, katharinasusanadarici@gmail.com

Published: September, 2026

ABSTRAK

Latar belakang penelitian ini adalah pentingnya kinerja pegawai dalam mendukung efektivitas pelayanan publik pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Sikka. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran Kinerja Pegawai, Integritas, dan Lingkungan Kerja; (2) menganalisis pengaruh Integritas dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Sikka berjumlah 38 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai berada dalam kriteria baik, variabel Integritas berada dalam kriteria baik, selanjutnya variabel Lingkungan Kerja berada dalam kriteria baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Integritas dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisis determinasi menunjukan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Sikka sebesar 25,9 %

Kata kunci : Integritas, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research is motivated by the importance of employee performance in supporting the effectiveness of public services at the Department of Trade, Industry, Cooperatives, and SMEs of Sikka Regency. The study aims to: (1) describe the state of Employee Performance, Integrity, and Work Environment; and (2) analyze the influence of Integrity and Work Environment on Employee Performance, both partially and simultaneously. The population of this study consists of the 38 employees of the Department of Trade, Industry, Cooperatives, and SMEs of Sikka Regency. Given the limited population size, a census method (or saturated sampling) was employed. Data were collected via questionnaires and analyzed using descriptive methods and inferential statistics—specifically, multiple linear regression. Hypothesis testing was conducted using the F-test and t-test. Descriptive analysis results indicate that the variables of Employee Performance, Integrity, and Work Environment all fall within the "good" category. Statistical results from the t-test show that, partially, both Integrity and Work Environment have a positive and significant influence on Employee Performance. F-test results indicate that, simultaneously, Integrity and Work Environment have a significant influence on Employee Performance. The coefficient of determination analysis reveals that the two independent variables in this study explain 25.9% of the variation in the performance of employees at the Department of Trade, Industry, Cooperatives, and SMEs of Sikka Regency.

Keywords: Integrity, Work Environment, Employee Performance

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Seiring pesatnya perkembangan globalisasi dan modernisasi, instansi sektor publik dituntut untuk terus meningkatkan efektivitas, akuntabilitas, serta profesionalisme dalam memberikan pelayanan publik. Kinerja

pegawai menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu organisasi pemerintahan, karena pegawai memiliki peran sentral dalam mengimplementasikan kebijakan serta menjalankan fungsi pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara menjadi agenda penting dalam pengelolaan instansi publik secara menyeluruh.

Aparatur Sipil Negara adalah satu dari banyak bagian yang krusial dalam pelaksanaan aktivitas bernegara, baik pegawai yang berada di wilayah provinsi maupun kabupaten di NKRI. Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014 pasal 23 (RI, 2014) menjelaskan mengenai kewajiban yang harus dilakukan oleh aparat pemerintahan yang menjalankan tugas pemerintahan dengan segenap pengabdian, kesadaran, kejujuran, dan bertanggung jawab, menunjukkan sikap integritas panutan dalam bersikap, terhadap semua orang yang berada dalam lingkungan pemerintahan.

Menurut Kusumayanti, *et all* (2022:178) Kinerja pegawai memiliki peranan yang sangat penting dalam organisasi karena kinerja pegawai merupakan hasil akhir dari proses kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, memiliki gaya kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu, (Duha, 2020:166).

Kinerja penting bagi seluruh organisasi karena akan menentukan efektivitas mencerminkan ukuran keberhasilan para manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusia. Pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Sikka, kinerja pegawai menjadi faktor yang sangat menentukan efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi dinas dalam mendukung pengembangan ekonomi daerah. Pengukuran kinerja pegawai di lingkungan dinas ini perlu memperhatikan kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan mengenai pekerjaan dan kepercayaan pegawai dalam melaksanakan kebijakan dan program kerja. Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Sikka yang berada di Jl. Eltari No. 5 Kecamatan Alok, Kelurahan Kota Uneng merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah yang melaksanakan tugas di bidang Perdagangan dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah yang mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan urusan Pemerintah Daerah di bidang Perdagangan dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati dan berupaya melaksanakan program dan kegiatan yang telah direncanakan.

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya maka penelitian ini menggunakan metode Deskriptif dan Asosiatif. Penelitian deskriptif merupakan dasar bagi semua penelitian. Penelitian deskriptif dapat dilakukan secara kuantitatif agar dapat dilakukan analisis statistik (Basuki, 2006:110). Selanjutnya Narimawati (2008:21) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode yang menggambarkan atau menguraikan hasil penelitian melalui penerapan melalui narasi, gambar, maupun grafik.

Selain itu, penelitian ini juga menggunakan metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2010:11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Jadi, dengan penelitian asosiatif ini dapat diketahui hubungan antara variabel dan bagaimana tingkat ketergantungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Pelaksanaannya metode penelitian yang dilakukan adalah survey, yaitu penelitian dilakukan pada suatu populasi besar maupun kecil dengan menganalisis data yang diperoleh dari populasi itu sendiri. Unit analisis yang dituju adalah individu, yaitu pegawai Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Sikka dan informasi yang didapat dari Pegawai tersebut hanya dikumpulkan satu kali pada waktu tertentu atau disebut juga Cross-sectional.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis secara parsial (Uji t) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu: variabel Integritas (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara parsial terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 1 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Hipotesis	t hitung	Sig	Keterangan
H1 Integritas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai	2,283	0,029	Hipotesis Diterima
H2 Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai	2,639	0,012	Hipotesis Diterima

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 11.

Berdasarkan analisis data pada tabel 4.14 di atas, uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut :

1. Variabel Integritas (X_1) :

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,283 dengan nilai signifikan sebesar 0,029. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Integritas (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Artinya jika variabel Integritas semakin meningkat maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) :

Hasil uji statistik pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,639 dengan nilai signifikan sebesar 0,012. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Artinya jika variabel Lingkungan Kerja semakin meningkat maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

4.1.1 Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Sikka.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Integritas Pegawai semakin ditingkatkan maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Integritas semakin ditingkatkan maka Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini menerima hipotesis pertama yang diajukan, yaitu: Integritas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Integritas terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1.) Saputra & Muthalib (2023); 2.) Puka & Mone (2025) Penelitian - penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Integritas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya hasil penelitian ini berbeda dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1.) Devi *et all* (2022); 2.) Sumardi *et all* (2022) Penelitian-penelitian tersebut membuktikan bahwa Integritas berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Sikka. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi integritas yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Integritas yang tercermin melalui kejujuran, komitmen, disiplin, percaya diri, dan orientasi pelayanan mampu mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan secara bertanggung jawab dan profesional. Pegawai yang bersikap jujur, terbuka dalam menyampaikan informasi, serta konsisten menjalankan tugas dan tanggung jawab akan lebih mudah menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, rapi, dan minim kesalahan. Selain itu, disiplin dalam mematuhi aturan kerja dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu juga mendukung peningkatan produktivitas pegawai dalam mencapai target kerja yang telah ditentukan. Selain itu, integritas yang tinggi membuat pegawai memiliki rasa percaya diri dan tanggung jawab yang besar dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai yang yakin terhadap kemampuan dirinya cenderung mampu menyelesaikan tugas tanpa harus diawasi secara ketat serta berani mengambil keputusan yang tepat

dalam pekerjaan. Di samping itu, orientasi pelayanan yang baik membuat pegawai lebih menunjukkan sikap positif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat maupun pihak lain. Kondisi tersebut dapat meningkatkan kepercayaan, efektivitas kerja, serta kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai. Oleh karena itu, semakin tinggi integritas pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Sikka.

4.1.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Sikka

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Lingkungan Kerja semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Lingkungan Kerja semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yaitu: Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1.) Kusmiyatun & Sonny (2021); 2.) Jelatu (2024); 3.) Saputra & Muthalib (2023) Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh : Abbas & Fadhilah (2024) Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Sikka. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, tenang, dan kondusif mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas secara optimal. Kondisi tersebut membantu pegawai bekerja dengan lebih fokus, teliti, dan produktif sehingga kualitas kerja yang dihasilkan menjadi lebih baik serta kesalahan kerja dapat diminimalkan. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman juga membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang telah ditentukan.

Selain suasana kerja yang kondusif, hubungan kerja yang harmonis antar rekan kerja dan komunikasi yang baik antara bawahan dengan pimpinan juga memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kerja sama yang baik antar pegawai memudahkan penyelesaian tugas dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Dukungan pimpinan serta komunikasi yang efektif juga membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik. Di samping itu, tersedianya fasilitas kerja yang lengkap dan memadai turut menunjang kelancaran pekerjaan pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan semangat kerja, kenyamanan, serta efektivitas pegawai sehingga berdampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Sikka.

4.1.3 Pengaruh Integritas dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Sikka

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Integritas dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Sikka. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Integritas dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) dikelola dengan lebih baik maka Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut maka hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu: Integritas dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Integritas dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai seperti penelitian yang dilakukan oleh : Saputra & Muthalib (2023) Penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Lingkungan Kerja dan Integritas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, pendapat ahli dan bukti empiris dari penelitian terdahulu, Manajemen Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Sikka perlu meningkatkan Kinerja Pegawainya. Menurut Narimawati (2007:45) masalah dari penelitian ini dapat diukur dari keseluruhan persentase (100%) dikurangi dengan persentase tanggapan responden. Persentase skor total variabel Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Sikka adalah 75,20%, sehingga terdapat *gap* sebesar 24,80%. Indikator Kinerja Pegawai yang menjadi prioritas untuk diperbaiki adalah indikator pengetahuan dan kepercayaan.

Berdasarkan hasil analisis, Manajemen Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Sikka disarankan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dengan memperbaiki dua variabel yaitu Integritas dan Lingkungan Kerja. Kedua variabel ini saling berkaitan dan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja keseluruhan Pegawai.

Secara parsial, variabel Integritas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Namun, berdasarkan uji F, pengaruh variabel Integritas terhadap Kinerja Pegawai akan menjadi lebih signifikan jika digabungkan secara simultan dengan variabel Lingkungan Kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan perbaikan terhadap variabel Integritas secara bersamaan dengan variabel Lingkungan Kerja untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Sikka. Variabel Integritas termasuk kriteria baik (74,89%) namun terdapat *gap* sebesar 25,11%. *Gap* ini harus dikurangi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentase persepsinya bawah persentase persepsi variabel. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk diperbaiki adalah:

1. Disiplin

Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan memperbaiki aspek disiplin kerja, terutama dalam kepatuhan terhadap aturan dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Organisasi perlu menerapkan pengawasan kerja yang konsisten, memberikan penegasan terhadap aturan kerja, serta membangun budaya kerja yang menghargai kedisiplinan. Selain itu, pimpinan dapat memberikan contoh disiplin yang baik kepada pegawai, seperti datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang telah ditentukan. Pemberian penghargaan bagi pegawai yang disiplin dan sanksi yang tegas bagi pelanggaran aturan juga dapat meningkatkan kesadaran pegawai untuk bekerja lebih tertib dan bertanggung jawab. Dengan meningkatnya disiplin kerja, pegawai akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan sesuai target sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

2. Percaya Diri

Kinerja pegawai juga dapat ditingkatkan melalui penguatan rasa percaya diri pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Organisasi perlu memberikan pelatihan, pembinaan, dan kesempatan pengembangan kompetensi agar pegawai memiliki keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki. Selain itu, pimpinan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pegawai untuk berani menyampaikan pendapat, ide, maupun mengambil keputusan dalam pekerjaan. Dukungan dan kepercayaan dari pimpinan kepada pegawai akan membantu meningkatkan keberanian pegawai dalam menghadapi tantangan kerja serta menyelesaikan tugas secara mandiri. Dengan rasa percaya diri yang tinggi, pegawai akan lebih aktif, bertanggung jawab, dan mampu mengambil keputusan yang tepat sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Secara parsial, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Namun, berdasarkan uji F, pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai akan lebih signifikan jika digabungkan secara simultan bersama variabel Integritas. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan perbaikan terhadap variabel Lingkungan Kerja secara bersamaan dengan variabel Integritas untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Sikka.

Variabel Lingkungan Kerja termasuk kriteria baik (77,70 %) namun terdapat *gap* sebesar 22,30 %. *Gap* ini harus dikurangi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentase persepsinya dibawah

persentase persepsi variabel. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk diperbaiki adalah:

1. Fasilitas Kerja

Dapat dilakukan dengan menyediakan fasilitas kerja yang lengkap, layak, dan sesuai dengan kebutuhan pegawai di Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Sikka. Instansi perlu memastikan bahwa sarana kerja seperti komputer, perlengkapan administrasi, serta fasilitas pendukung lainnya tersedia dalam kondisi baik agar dapat menunjang pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien. Selain itu, perawatan dan pembaruan fasilitas kerja secara berkala juga penting dilakukan agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Dengan tersedianya fasilitas kerja yang memadai, pegawai akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan, meningkatkan produktivitas, serta mampu memberikan hasil kerja yang lebih optimal.

KESIMPULAN

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Sikka. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik integritas pegawai yang tercermin melalui kejujuran, komitmen, disiplin, percaya diri, dan orientasi pelayanan, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Sikka. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta tersedianya fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan semangat dan efektivitas kerja pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel integritas dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Sikka. Hal ini berarti bahwa peningkatan

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, S. A., & Fadhilah, P. (2024). Pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 284-294.
- Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi kinerja pegawai menggunakan pendekatan knowledge management dan motivasi kerja. Pasuruan: Qiara Media.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ating, S., Ali M. (2006). *Statistika dalam penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Basuki, S. (2006). *Metode penelitian*. Jakarta: Wedatama Widya Sastra.
- Caracioli, F. A. S., Obon, W., & Da Silva, Y. O. (2023). Pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan UPT Puskesmas Waipare. *Jurnal Projemen UNIPA*, 10(3), 149-159.
- Damayanti, R., & Subagja, A. (2023). Integritas dan etika kerja dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2), 110–120.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid Satu. Jakarta Barat : PT. Indeks
- Devi, N. K., Tewal, B., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh kerjasama tim, kreativitas dan integritas terhadap kinerja pegawai di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 632-640.
- Frenky, M., & 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>
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi analisis multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hamdani, H., Saleh, M. (2024). Pengaruh fleksibilitas jam kerja, integritas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia. *Ekonis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 26 (1), 105 -114.

- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E.N (2020). Pengaruh kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9 (2), 294 – 306.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Heizer., Jay dan Render., Barry. (2015). *Manajemen operasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Herlinda, S., Rahman, A., & Putri, D. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *jurnal manajemen dan organisasi*, 12(2), 122–130.
- Husein, U. (2003). *Metode riset bisnis*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Jelatu, H. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai melalui penempatan kerja pada Kantor PT. Citra Bakti Persada Makassar. *Sistematis*, 1(1), 49-59
- Khaeruman. (2021). Integritas dan etika kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 92–103.
- Lestari, D., & Nugraha, P. (2023). Pengaruh integritas terhadap profesionalisme dan kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 11(1), 50–62.
- Limbong, S., Solehudin, S., & Supriyadi, D. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Jababeka Kabupaten Bekasi. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*. 5(2), 1468-1484. Diakses melalui <http://scholar.google.co.id>.