

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan kantor Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Namun karena keterbatasan waktu, biaya, sarana serta prasarana maka peneliti menggunakan *Proportional Random Sampling* dalam menentukan sampel penelitian. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan *Random Sampling*. Dalam penelitian ini dari jumlah seluruh pegawai tersebut diambil sampel dari populasi yaitu sebanyak 83 orang pegawai.

##### **1. Karakteristik Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin**

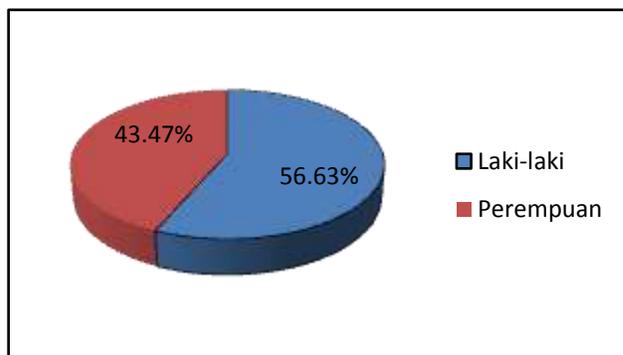
Pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini jika dilihat dari jenis kelamin, terdiri dari 47 pegawai laki-laki dan 36 pegawai perempuan.

**Tabel 4.1 Kelompok Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin**

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Pria	47	56.63%
2	Wanita	36	43.37%
<b>JUMLAH</b>		<b>83</b>	<b>100.00%</b>

Sumber: Hasil Perhitungan Peneliti Berdasarkan Data di Lapangan

Tabel tersebut dapat digambarkan dalam bentuk diagram seperti berikut ini :



**Gambar 4.1 Kelompok Pegawai berdasarkan Jenis Kelamin**

Sumber: Hasil Perhitungan Peneliti Berdasarkan Data di Lapangan

## 2. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Para pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini jika digolongkan berdasarkan pendidikan terakhirnya, dari 83 orang pegawai yang menjadi responden terdiri dari 12 orang pegawai dengan pendidikan terakhir magister atau S2 atau sebesar 14.46%, 34 orang guru dengan pendidikan terakhir sarjana atau S1 atau

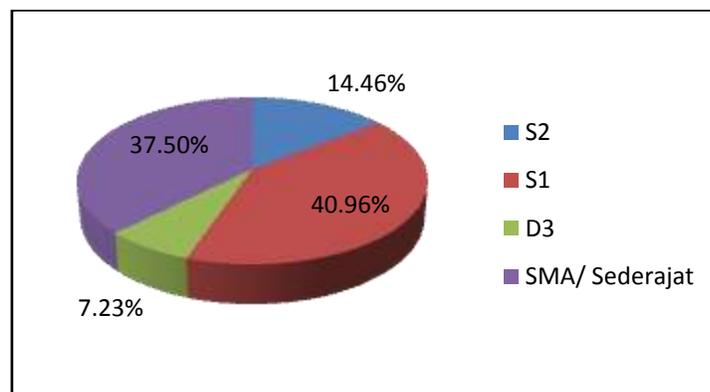
sebesar 40.96%, 6 orang pegawai dengan pendidikan terakhir D3 atau sebesar 7.23%, dan 31 orang pegawai dengan pendidikan terakhir SMA/ Sederajat sebanyak 31 orang atau sebesar 37.35%. Distribusi frekuensinya dapat dilihat di tabel berikut ini :

**Tabel 4.2 Kelompok Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	S2	12	14.46%
2	S1	34	40.96%
3	D3	6	7.23%
4	SMA/ SEDERAJAT	31	37.35%
<b>JUMLAH</b>		<b>83</b>	<b>100.00%</b>

Sumber: Hasil Perhitungan Peneliti Berdasarkan Data di Lapangan

Tabel tersebut dapat digambarkan dalam bentuk diagram seperti berikut ini :



**Gambar 4.2 Kelompok Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Sumber: Hasil Perhitungan Peneliti Berdasarkan Data di Lapangan

### 3. Karakteristik Berdasarkan Usia

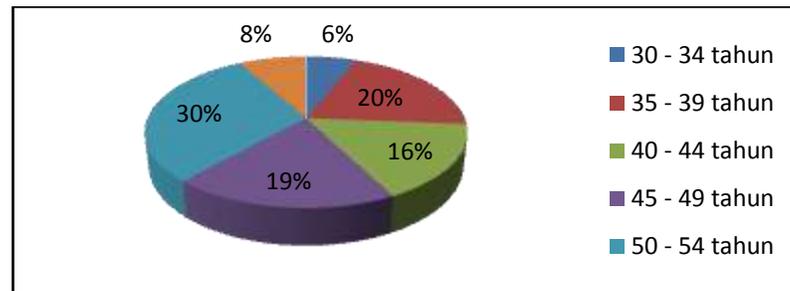
Seluruh pegawai yang menjadi responden penelitian jika dikelompokkan berdasarkan usia dari pada rentang usia 30 – 34 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 6.02%, 35 – 39 tahun sebanyak 17 orang pegawai atau sebesar 20.48%, pada rentang usai 40 – 44 tahun sebanyak 13 orang sebesar 15.66%, pada rentang 45 – 49 tahun sebanyak 16 orang pegawai atau sebesar 19.28%, pada rentang 50 – 54 tahun sebanyak 25 pegawai atau sebesar 30.12%, dan pada rentang 55 – 59 tahun sebanyak 7 orang pegawai atau sebesar 8.43%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3 Kelompok Pegawai Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	30-34	5	6%
2	35-39	17	20%
3	40-44	13	16%
4	45-49	16	19%
5	50-54	25	30%
6	55-59	7	8%
<b>JUMLAH</b>		<b>83</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Perhitungan Peneliti Berdasarkan Data di Lapangan

Tabel tersebut dapat digambarkan dalam bentuk diagram seperti berikut ini :



**Gambar 4.3 Kelompok Pegawai Berdasarkan Usia**

Sumber: Hasil Perhitungan Peneliti Berdasarkan Data di Lapangan

#### 4. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

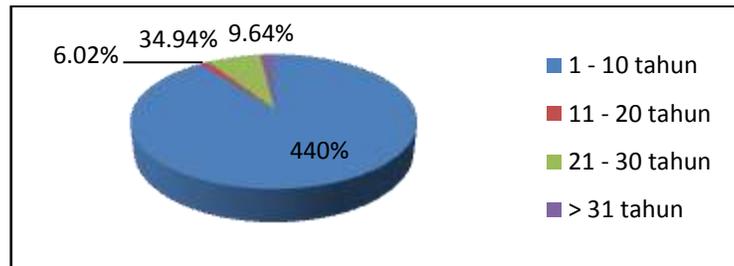
Guru yang menjadi responden penelitian ini bila dilihat dari masa kerjanya, terdiri dari 1 – 10 tahun sebanyak 41 orang atau sebesar 49.40%, 11 – 20 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 6.02%, 21-30 tahun sebanyak 29 orang atau sebesar 34.94% dan  $\geq 31$  tahun sebanyak 8 orang guru atau sebesar 9.64%. Distribusi frekuensinya dapat dilihat pada tabel dan diagram pie berikut:

**Tabel 4.4 Kelompok Pegawai Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	1 – 10 tahun	41	49.40%
2	11 – 20 tahun	5	6.02%
3	21 – 30 tahun	29	34.94%
4	$\geq 31$ tahun	8	9.64%
<b>Jumlah</b>		<b>83</b>	<b>100.00%</b>

Sumber: Hasil Perhitungan Peneliti Berdasarkan Data di Lapangan

Tabel tersebut dapat digambarkan dalam bentuk diagram seperti berikut ini :



**Gambar 4.4 Kelompok Pegawai Berdasarkan Masa Kerja**

Sumber: Hasil Perhitungan Peneliti Berdasarkan Data di Lapangan

## B. Deskripsi Data di Lapangan

### 1. Deskripsi Data Integritas (X)

Sesuai dengan indikator yang diteliti, digunakan angket dengan 33 butir pernyataan yang sebelumnya telah dilaksanakan uji validitas dan reliabilitas mengenai variabel integritas yang telah dijawab oleh para responden yaitu pegawai berstatus PNS di kantor Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

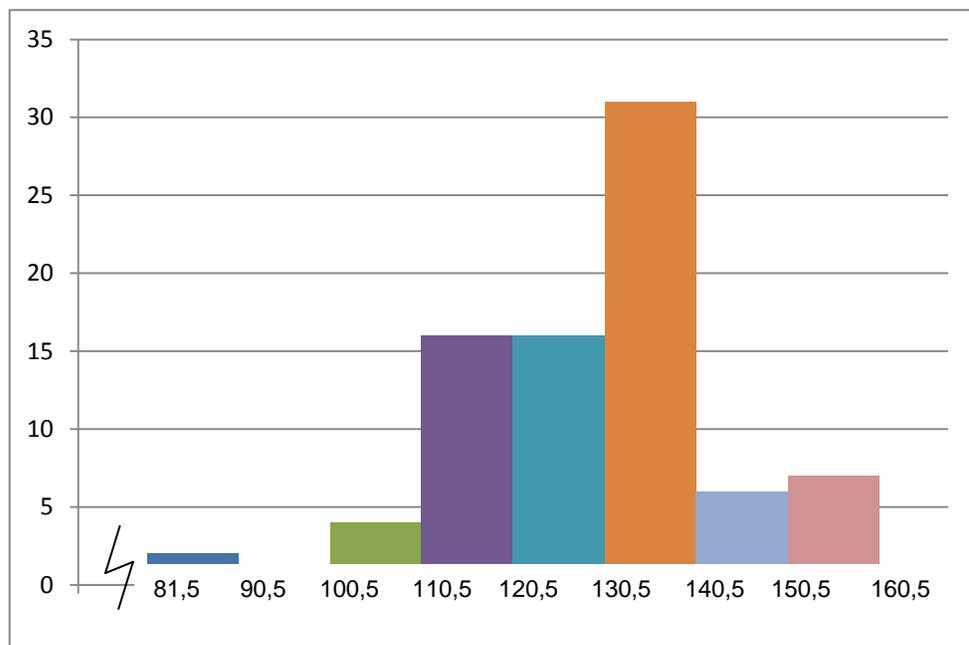
Berdasarkan hasil angket integritas tersebut, diperoleh data dari 83 orang pegawai yang menjadi responden didapat jumlah skor untuk variabel ini adalah sebesar 10.710. Skor tertinggi 159 dan skor terendah 81 dengan skor rata-rata 129,04 dan simpangan baku sebesar 15,34. Perolehan data selengkapnya dijelaskan dalam tabel berikut :

**Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Integritas**

<b>No</b>	<b>Kelas Interval</b>	<b>Batas Kelas</b>	<b>Titik Tengah</b>	<b>Frek</b>	<b>Persentase</b>
1	81-90	81.5 - 90.5	85.5	2	2.41%
2	91 - 100	90.5 - 100.5	95.5	1	1.20%
3	101 - 110	100.5 - 110.5	105.5	4	4.82%
4	111 - 120	110.5 - 120.5	115.5	16	19.28%
5	121 - 130	120.5 - 130.5	125.5	16	19.28%
6	131 - 140	130.5 - 140.5	135.5	31	37.35%
7	141 - 150	140.5 - 150.5	145.5	6	7.23%
8	151 - 160	150.5 - 160.5	155.5	7	8.43%
<b>Jumlah</b>				<b>83</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Perhitungan Peneliti Berdasarkan Data di Lapangan

Berdasarkan penyajian data dalam tabel distribusi frekuensi di atas, dapat diketahui dari 83 orang pegawai sebagai responden yang mendapat skor di bawah skor rata-rata 129,04 yaitu sebanyak 36 orang atau 43%. Sedangkan yang mendapat skor di atas rata-rata sebanyak 47 orang atau sebesar 57%. Dari data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



**Gambar 4.5. Grafik Histogram Integritas**

Sumber: Hasil Perhitungan Peneliti Berdasarkan Data di Lapangan

Berdasarkan grafik histogram di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi terletak pada batas kelas 130,5 – 140,5 dengan frekuensi 31. Sedangkan frekuensi terendah terletak pada batas kelas 90,5 – 100,5 dengan frekuensi hanya 1. Untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata tingkat kepemimpinan kepala sekolah, dapat diketahui dengan cara:

*Pertama*, dalam menentukan nilai rata-rata dengan kategori sedang dapat diperoleh dengan cara skor rata-rata dikurangi simpangan baku sampai dengan skor rata-rata ditambah simpangan baku, maka hasilnya:

$$129,04 - 15,34 = 113,69 = 114$$

$$129,04 + 15,34 = 144,38 = 144$$

Jadi, untuk nilai rata-rata dengan kategori sedang, rentang nilainya adalah 114 – 144.

*Kedua*, untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori tinggi yaitu skor yang berada di atas 144 atau  $\geq 145$  sampai dengan skor tertinggi yaitu 159. Jadi rentang nilai untuk kategori tinggi adalah 145 – 159.

*Ketiga*, untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori rendah dapat diperoleh dengan menentukan skor yang berada di bawah 114 atau  $\leq 113$  sampai dengan skor terendah yaitu 81. Jadi, rentang nilai untuk kategori rendah adalah 81 – 113.

Untuk lebih jelas mengenai nilai rata-rata dengan kategori rendah, sedang dan tinggi dapat dilihat dalam bentuk tabel berikut:

**Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Tinggi Rendahnya Tingkat Rata-Rata Integritas Pegawai**

No	Kategori	Rentang	Frek	Persentase
1	Rendah	81 - 113	7	8%
2	Sedang	114 - 144	64	77%
3	Tinggi	145 - 159	12	14%

Sumber: Hasil Perhitungan Peneliti Berdasarkan Data di Lapangan

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata integritas pegawai dikategorikan pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari 83 sampel pegawai, sebagian

besar mendapat skor antara 114 - 144, yakni sebanyak 64 orang guru atau sebesar 77%.

## 2. Deskripsi Data Etika (Y)

Pada penelitian variabel Etika digunakan angket dengan 36 butir pernyataan yang sebelumnya telah dilaksanakan uji validitas dan reliabilitas mengenai variabel etika yang telah dijawab oleh para responden yaitu pegawai berstatus PNS di kantor Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

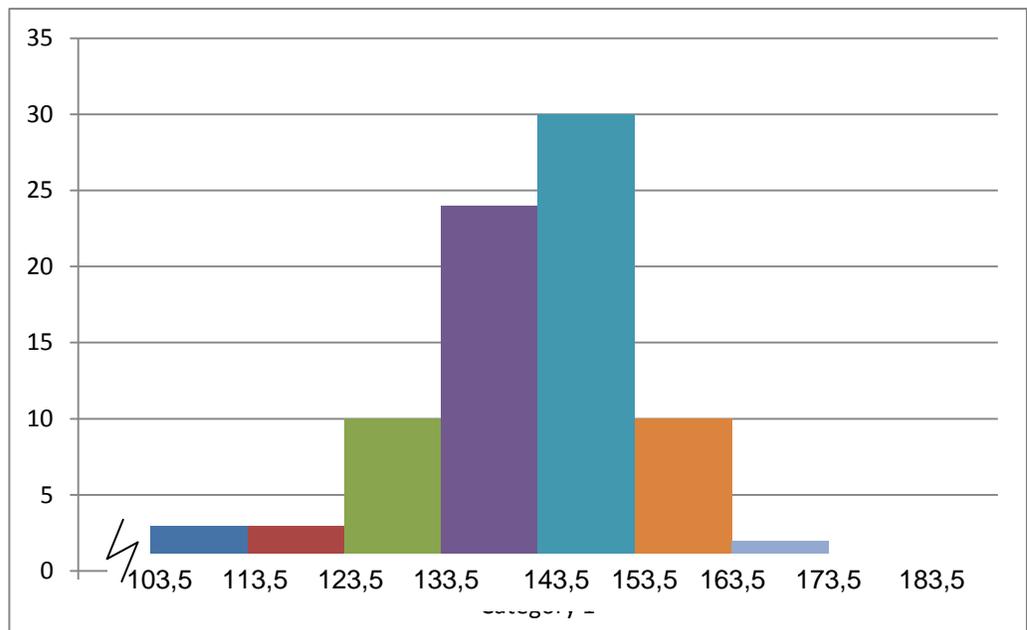
Berdasarkan hasil angket etika tersebut, diperoleh data dari 83 orang pegawai yang menjadi responden didapat jumlah skor untuk variabel ini adalah sebesar 11.862. Skor tertinggi 176 dan skor terendah 104 dengan skor rata-rata 142,92 dan simpangan baku sebesar 13,34. Perolehan data selengkapnya dijelaskan dalam tabel berikut :

**Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Etika**

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frek	Persentase
1	104 - 113	103.5 - 113.5	108.5	3	3.61%
2	114 - 123	113.5 - 123.5	118.5	3	3.61%
3	124 - 133	123.5 - 133.5	128.5	10	12.05%
4	134 - 143	133.5 - 143.5	138.5	24	28.92%
5	144 - 153	143.5 - 153.5	148.5	30	36.14%
6	154 - 163	153.5 - 163.5	158.5	10	12.05%
7	164 - 173	163.5 - 173.5	168.5	2	2.41%
8	174 - 183	173.5 - 183.5	178.5	1	1.20%
<b>Jumlah</b>				<b>83</b>	<b>100.00%</b>

Sumber: Hasil Perhitungan Peneliti  
Berdasarkan Data di Lapangan

Berdasarkan penyajian data dalam tabel distribusi frekuensi di atas, dapat diketahui dari 83 orang pegawai sebagai responden yang mendapat skor di bawah skor rata-rata 129,04 yaitu sebanyak 36 orang atau 43%. Sedangkan yang mendapat skor di atas rata-rata sebanyak 47 orang atau sebesar 57%. Dari data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



**Gambar 4.6. Grafik Histogram Etika**

Sumber: Hasil Perhitungan Peneliti Berdasarkan Data di Lapangan

Berdasarkan grafik histogram di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi terletak pada batas kelas 143,5 – 153,5 dengan frekuensi 30. Sedangkan frekuensi terendah terletak pada batas kelas 173,5 – 133,5 dengan frekuensi hanya 1. Untuk menentukan

tinggi rendahnya rata-rata tingkat etika pegawai, dapat diketahui dengan cara:

*Pertama*, dalam menentukan nilai rata-rata dengan kategori sedang dapat diperoleh dengan cara skor rata-rata dikurangi simpangan baku sampai dengan skor rata-rata ditambah simpangan baku, maka hasilnya:

$$142,92 - 13,34 = 129,57 = 130$$

$$142,92 + 13,34 = 156,26 = 156$$

Jadi, untuk nilai rata-rata dengan kategori sedang, rentang nilainya adalah 130 – 156.

*Kedua*, untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori tinggi yaitu skor yang berada di atas 156 atau  $\geq 157$  sampai dengan skor tertinggi yaitu 176. Jadi rentang nilai untuk kategori tinggi adalah 157 – 176.

*Ketiga*, untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori rendah dapat diperoleh dengan menentukan skor yang berada di bawah 130 atau  $\leq 129$  sampai dengan skor terendah yaitu 104. Jadi, rentang nilai untuk kategori rendah adalah 104 – 129.

Untuk lebih jelas mengenai nilai rata-rata dengan kategori rendah, sedang dan tinggi dapat dilihat dalam bentuk tabel berikut:

**Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Tinggi Rendahnya Tingkat Rata-Rata Etika Pegawai**

No	Kategori	Rentang	Frekuensi	Persentase
1	Rendah	104 – 129	10	12%
2	Sedang	130 – 156	61	73%
3	Tinggi	157 – 176	12	14%

Sumber: Hasil Perhitungan Peneliti Berdasarkan Data di Lapangan

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata etika pegawai dikategorikan pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari 83 sampel pegawai, sebagian besar mendapat skor antara 130 - 156, yakni sebanyak 61 orang guru atau sebesar 73%.

## C. Pengujian Persyaratan Analisis

### 1. Uji Normalitas

Deskripsi data yang disajikan, sebelumnya harus diuji apakah terpenuhi persyaratan analisis untuk hipotesis. Persyaratan analisis yang diperlukan adalah uji normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk dapat mengetahui apakah data-data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Kriteria uji normalitas adalah  $H_0$  diterima jika  $L_{hitung}$  lebih kecil dari  $L_{tabel}$  yang berarti data berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Berdasarkan perhitungan uji normalitas instrumen dengan menggunakan uji *Liliefors*, diperoleh  $L_{hitung}$  terbesar dari variabel X = 0,0808.<sup>1</sup> Sedangkan nilai kritis  $L_{tabel}$  untuk jumlah sampel  $n = 83$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah 0,0973. Dengan demikian nilai  $L_{hitung} = 0,0808 < L_{tabel} = 0,0973$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa data sampel variabel X atau variabel integritas berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Selanjutnya perhitungan uji normalitas instrumen pada variabel Y atau variabel etika, diperoleh  $L_{hitung}$  terbesar variabel Y = 0,0953.<sup>2</sup> Sedangkan nilai kritis  $L_{tabel}$  untuk jumlah sampel  $n = 83$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah 0,0973. Dengan demikian nilai  $L_{hitung} = 0,0953 < L_{tabel} = 0,0973$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa data sampel variabel Y atau variabel etika juga berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

## 2. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah untuk mencari hubungan antara kedua variabel yang ditarik suatu garis lurus pada diagram pencar. Dari

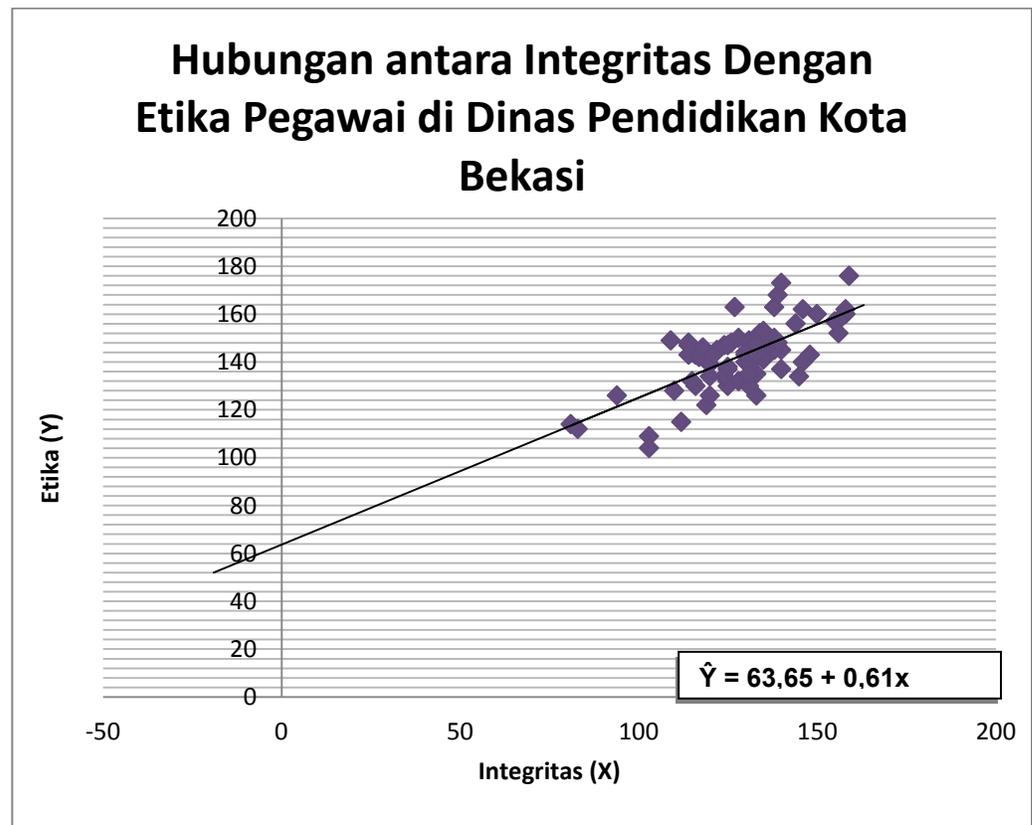
---

<sup>1</sup> Lampiran 13, *Perhitungan Uji Normalitas Variabel X*

<sup>2</sup> Lampiran 14, *Perhitungan Uji Normalitas Variabel Y dengan Menggunakan Uji Liliefors*

hasil uji regresi linier antara kedua variabel dalam penelitian ini didapat persamaan  $\hat{Y} = 63,65 + 0,61x$ .<sup>3</sup>

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa persamaan regresi memiliki koefisien  $a = 63,65$  dan konstanta  $b = 0,61x$ . Bila digambarkan dalam bentuk grafik persamaan linier, maka tampak sebagai berikut:



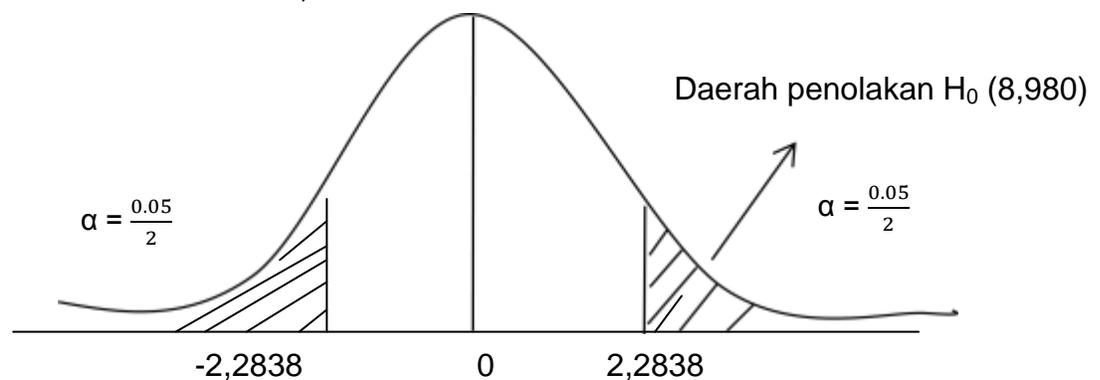
**Gambar 4.7. Diagram Pencar Hubungan antara Integritas Dengan Etika Pegawai**

Sumber: Hasil Perhitungan Peneliti Berdasarkan Data di Lapangan

<sup>3</sup> Lampiran 16, *Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier*

Kemudian adalah mencari regresi linier yaitu menentukan ketetapan persamaan estimasi yang dihasilkan berdasarkan perhitungan dengan  $dk = n - 2 = 83 - 2 = 81$ , diperoleh *Standard Error of Estimate* (Se) sebesar 9,5036. Ini menunjukkan ketetapan persamaan estimasi yang dihasilkan cukup tinggi untuk menjelaskan nilai variabel integritas dan etika pegawai.

Selanjutnya dalam pengujian terhadap koefisien regresi dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) dan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ , maka kritis pengujian adalah  $t_{(n-k;\alpha/2)} = t_{(83-2;0,05/2)} = t_{(81;0,025)} = \pm 2,2838$ . Dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat diketahui kesalahan standar koefisien regresi (Sb) adalah sebesar 0,0684. Dengan demikian nilai  $t_{hit}$  yang dihasilkan adalah sebesar 8,980.<sup>4</sup>



**Gambar 4.8. Kurva Hasil Uji t dalam Uji Linieritas**

Sumber: Hasil Perhitungan Peneliti Berdasarkan Data di Lapangan

<sup>4</sup> Lampiran 19, *Perhitungan Pengujian Koefisien Regresi*

Gambar kurva di atas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  berada di daerah penolakan  $H_0$ , maka keputusannya adalah menolak  $H_0$ , berarti nilai  $b$  secara statistik tidak sama dengan 0 ( $H_0 = \beta \neq 0$ ). Sehingga dapat disimpulkan secara statistik bahwa variabel integritas (variabel X) berhubungan dengan etika pegawai (variabel Y).

### 3. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

#### a. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini hipotesis yang dirumuskan adalah hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara integritas dengan etika pegawai di Dians Pendidikan Kota Bekasi.

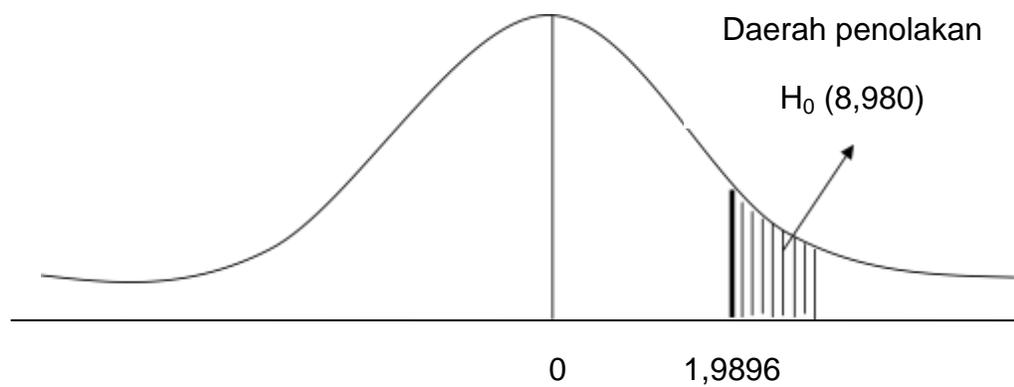
Setelah data diperoleh, diolah, dan dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*, maka didapat koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,7063,<sup>5</sup> dan selanjutnya koefisien korelasi tersebut dimasukkan ke dalam rumus uji t untuk pengujian hipotesis sehingga menghasilkan  $t_{hit}$  sebesar 8,980.<sup>6</sup> Untuk uji satu pihak dengan  $dk = 81$  serta taraf

---

<sup>5</sup> Lampiran 17, *Perhitungan Uji Koefisien Korelasi Untuk Pengujian Hipotesis*

<sup>6</sup> Lampiran 18, *Perhitungan Uji Hipotesis terhadap Koefisien Korelasi dengan Uji- t*

signifikansi  $\alpha = 0,05$  dari daftar signifikansi diperoleh  $t_{0,95}$  adalah sebesar 1,9896. Dari hasil tersebut maka diperoleh  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tab}$  ( $t_{hit} = 8,980 > t_{tab} = 1,9896$ ), sehingga  $H_0$  dinyatakan dalam koefisien korelasi signifikan ditolak.



**Gambar 4.9. Kurva Hasil Uji-t dalam Uji Hipotesis Koefisien Korelasi**

Sumber: Hasil Perhitungan Peneliti Berdasarkan Data di Lapangan

Dari gambar kurva di atas menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  berada di daerah penolakan  $H_0$ , sehingga dapat disimpulkan:

- a. Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan tidak terdapat hubungan antara integritas dengan etika pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi.
- b. Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan terdapat hubungan antara integritas dengan etika pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

- c. Dari hasil harga  $t_{hit}$  yang lebih besar dari  $t_{tab}$  maka hipotesis yang diterima adalah hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara integritas dengan etika pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Maksud dari hubungan yang positif adalah semakin tinggi integritas pegawai maka semakin tinggi pula etika yang dimiliki oleh pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

Sedangkan koefisien determinasi ( $K_d$ ) antara kedua variabel adalah 49,89%.<sup>7</sup> Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi integritas yang dimiliki oleh pegawai terhadap etika pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi adalah sebesar 49,89%. Sedangkan 50,11% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar integritas dalam meningkatkan etika pegawai di sana.

## **b. Pembahasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sekaligus membuktikan apakah terdapat hubungan positif antara integritas dengan etika pegawai di Dinas Pendidikan Kota

---

<sup>7</sup> Lampiran 17, *Perhitungan Uji Koefisien Korelasi Untuk Pengujian Hipotesis*

Bekasi. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Oleh karena itu, berdasarkan uji hipotesis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara integritas dengan etika pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

Arah hubungan dalam penelitian ini adalah positif, yakni apabila seorang pegawai memiliki integritas yang tinggi maka akan tinggi pula etika pegawai tersebut, dan sebaliknya apabila seorang pegawai memiliki etika yang rendah maka itu bisa jadi disebabkan oleh integritasnya yang rendah.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi *Product Moment* antara integritas dan etika pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi diperoleh nilai  $r$  sebesar 0,7063 dan berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji  $t$  diperoleh  $t_{hit}$  sebesar 8,980 untuk uji satu pihak dengan  $dk = n - 2 = 83 - 2 = 81$  serta taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dari daftar signifikansi diperoleh  $t_{tab}$  atau  $t_{0,95}$  sebesar 1,9896. Dari angka tersebut dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} = 8,980 > t_{tabel} = 1,9896$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian alternatif ( $H_a$ ) yang diajukan sebelumnya dapat diterima. Dengan kata lain, dari penelitian ini terlihat adanya hubungan yang positif antara

integritas dengan etika pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Dari kesimpulan tersebut juga, dapat diketahui bahwa semakin tinggi integritas yang dimiliki oleh pegawai maka semakin etika pegawai tersebut.

Adapun kontribusi yang diberikan oleh integritas terhadap etika pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi, setelah melakukan perhitungan dengan uji koefisien determinasi (Kd) yaitu sebesar 49,89%. Dari nilai tersebut dapat memberi gambaran bahwa integritas yang tinggi memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap meningkatnya atau baiknya etika pegawai, di samping faktor-faktor lain yang mempengaruhi baik yang berasal dari dalam maupun dari luar individu pegawai itu sendiri.

Setelah peneliti melakukan penelitian, hasil yang didapat terkait dengan integritas pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi, menunjukkan bahwa integritas yang dimiliki oleh pegawai secara garis besar adalah sudah cukup tinggi. Namun dalam hal bergaul dengan sesama pegawai masih terdapat sedikit rasa dendam dan kebencian yang timbul apabila terdapat cacik maki di antara mereka. Hal ini terlihat dari skor butir terendah pada variabel integritas yang terdapat pada butir nomor 21 yaitu sebesar 263. Butir tersebut terletak pada

indikator tulus, butir tersebut memuat pernyataan mengenai rasa dendam yang timbul kepada kawan yang mencaci. Rendahnya skor tersebut menunjukkan bahwa pegawai belum bisa mengontrol emosi dengan ideal, terlihat masih adanya dendam dan kebencian yang tersimpan apabila ada kawan yang mencaci.

Janica Rider pernah mengutarakan hasil identifikasinya mengenai ciri-ciri orang yang berintegritas, yaitu salah satunya adalah *sincere* atau tulus. Dari hasil identifikasi Janica tersebut tentang ciri-ciri orang yang berintegritas juga memiliki rasa tulus. Dalam hal ini, terlihat bahwa pegawai sedikit memiliki rasa tulus, dibuktikan dengan rasa dendam yang masih timbul di hatinya. Pegawai boleh saja marah apabila ada kawan yang mencaci, namun tidak patut untuk menyimpan rasa dendam karena dendam akan menghambatnya dalam proses bersosialisasi dengan sesama pegawai.

Sedangkan skor butir tertinggi yang diperoleh dari variabel integritas terdapat pada butir instrumen nomor 33 yaitu sebesar 380. Butir tersebut terletak pada indikator memiliki nilai moral yang isi butirnya adalah pegawai menjauhi hal-hal yang mendekati korupsi.

Senada dengan apa yang telah diungkapkan oleh Achua dan Lussier bahwa:

*Integrity refers to behaviour that is honest and ethical, making a person trustworthy. Integrity is the opposite of seeking self interest at the expense of others; it's about being honest-no lying, cheating, or stealing.*<sup>8</sup>

Integritas merujuk pada perilaku yang jujur dan beretika. Integritas merupakan kebalikan dari mencari minat pribadi dengan mengorbankan kepentingan orang lain, terkait dengan menjadi jujur, tidak berbohong, melakukan kecurangan, atau mencuri. Pegawai benar-benar menjauh dari segala bentuk hal yang menagrah pada indikasi korupsi, dari sini terlihat bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi memiliki integritas yang cukup tinggi yang dibuktikan dari perilaku menghindar dari segala hal yang mengindikasikan korupsi.

Secara keseluruhan, menurut hasil interpretasi data integritas tersebut, diperoleh data dengan kategori sedang atau sama dengan rata-rata yaitu sebagian besar guru mendapatkan skor antara 114 - 144, yakni sebanyak 64 guru atau sebesar 77%. Dari hasil tersebut dapat dipahami bahwa pegawai secara garis besar memiliki integritas yang cukup tinggi yang dicirikan

---

<sup>8</sup> Christopher F. Achua dan Robert N. Lussier, *Effective Leadership* (Canada: Cengage Learning, 2010), h. 35

dengan bertanggung jawab, melakukan sesuatu dengan benar, adil, tulus, dan memiliki nilai moral.

Sementara itu, hasil yang didapat terkait dengan variabel etika pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi menunjukkan bahwa etika pegawai di sana juga sudah cukup baik. Hal ini terlihat dari skor butir tertinggi yang diperoleh dari variabel etika pegawai atau variabel Y adalah 362. Skor ini adalah skor dari butir nomor dua dan nomor tujuh, yang termasuk dalam indikator tindakan yang tepat . Dalam instrumen yang digunakan ini butir dua memuat pernyataan yaitu pegawai bersikap sopan kepada semua orang, sedangkan butir tujuh memuat pernyataan yaitu pegawai bersikap ramah kepada setiap orang. Sebagaimana telah banyak diketahui bahwa sopan dan ramah adalah sikap yang selalu didambakan dan diharapkan oleh setiap orang dalam bergaul, pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi berhasil mewujudkan harapan setiap orang akan sikap yang diterima oleh hampir sebagian besar masyarakat.

Senada dengan apa yang telah diungkapkan oleh banyak ahli terkait etika, salah satunya adalah Faisal Baasir yang menyatakan bahwa etika sudah pasti telah disepakati oleh sekelompok manusia di lingkungannya.

Sedangkan skor butir terendah yang diperoleh dari variabel etika adalah sebesar 266. Skor ini adalah skor dari butir nomor 22, yang termasuk dalam indikator kebiasaan. Dalam instrumen penelitian butir nomor dua puluh dua memuat pernyataan bahwa pegawai meletakkan barang-barang sesuai pada tempat yang seharusnya. Rendahnya skor butir tersebut mengindikasikan bahwa pegawai masih kurang memiliki kebiasaan akan kerapihan yang baik, terbukti dari sebagian besar pegawai masih suka meletakkan barang-barang sembarangan yang tidak sesuai dengan tempat seharusnya.

Secara keseluruhan, menurut hasil intepretasi data kualitas etika terebut, diperoleh data dengan kategori sedang atau sama dengan rata-rata yaitu sebagian besar pegawai mendapatkan skor antara 130-156, yakni sebanyak 61 orang pegawai atau sebesar 73%. Dari hasil tersebut dapat dipahami bahwa sebagian besar pegawai secara garis besar memiliki etika yang baik, yang diinterpretasikan melalui sikap-sikap yang baik dan terpuji, yaitu bertindak dengan tepat, bertindak sesuai dengan adat dan kebiasaan yang berlaku, dan menaati kesepakatan yang berlaku di lingkungannya.

Dari pembahasan kedua variabel di atas dan dari perhitungan uji hipotesis beserta uji koefisien determinasi maka

dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menyatakan kebenaran adanya hubungan yang positif antara integritas dengan etika pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Sedangkan kontribusi yang diberikan oleh integritas terhadap etika pegawai adalah sebesar 48,98%. Dari hasil nilai tersebut dapat memberikan gambaran bahwa integritas yang tinggi akan memberikan dampak bagi etika yang juga baik. Sehingga hasil penelitian ini menyatakan kebenaran adanya hubungan antara integritas dengan etika pegawai seperti yang telah dijelaskan di bab 2.

Senada dengan apa yang telah diungkapkan oleh Joan E-Pynes bahwa *"integrity/Honesty. Instills mutual trust and confidence; creates a culture that fosters high standards of ethics; behaves in a fair and ethical manner toward others."*<sup>9</sup>

Integritas/ kejujuran menanamkan rasa saling percaya dan keyakinan, menciptakan budaya yang menumbuhkan standar etika yang tinggi, berperilaku adil dan etis terhadap orang lain.

---

<sup>9</sup> Joan E-Pynes, *Human Resources Management For Public And NonProfit Organizations-A Strategic Approach* (San Fransisco: Jossey Bass, 2009), h. 331

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam hal mencari hubungan antara integritas dengan etika pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi, sangat disadari bahwa masih sangat jauh dari kata sempurna dan masih sangat banyak kekurangan mengingat penelitian ini merupakan penelitian ilmiah yang pertama kali dilakukan oleh peneliti. Selain itu, juga terdapat banyak keterbatasan yang dimiliki peneliti dalam melaksanakan penelitian ini, antara lain:

1. Ukuran sampel yang diambil peneliti dalam penelitian ini hanya berada pada lingkup populasi terjangkau yaitu pegawai berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkup kantor Dinas Pendidikan Kota Bekasi.
2. Peneliti melaksanakan penelitian ini hanya untuk mengetahui hubungan antara integritas (variabel X) terhadap etika pegawai (variabel Y) berdasarkan pada teori-teori yang tercantum pada buku yang telah dituliskan di bab II.