

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Nilai Karakter Integritas PNS Di Daerah Istimewa Yogyakarta

Mohammad Ahyar Syafwan Lysander¹, Muhammad Hengki Setiawan²

¹² Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Indonesia

ARTICLE INFO	Abstract
Article History: Accepted : Juni 2022 Fixed : Juni 2022 Approved: Juni 2022 Keywords: <i>work commitment, work environment, HR integrity, emotional skills.</i>	<i>The purpos of this research is to look into the impact of emotional abilities on work commitment and environmental integrity in human resources. A quantitative technique is used in this research strategy. The study's participants were civil servants from the Special Region of Yogyakarta, with a total population of 11,011 people. The sample was drawn by chance from 100 people. Questionnaire-based data collection methods. Path analysis and data analysis utilizing smart PLS (path analysis). The findings of the data analysis demonstrate that job dedication and the environmen have a direct impact on the human resource integrity of civil officials in Yogyakarta's Special Region. While job commitment to HR integrity mediates relationships through emotional skills for civil servants in the Special Region of Yogyakarta, the work environment to HR integrity does not mediate relationships through emotional skills.</i>
	Abstrak
Kata Kunci: komitmen kerja, lingkungan kerja, integritas SDM, kecerdasan emosional. DOI: 10.21107/jsmb.v9i1.14630	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari komitmen kerja dan lingkungan terhadap integritas SDM melalui emosional skill. Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subyek dalam penelitian ini yaitu PNS Daerah Istimewa Yogyakarta dengan populasi 11.011 responden, sampel diperoleh dengan teknik accidental sampling sebanyak 100 responden. Metode pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner. Analisis datanya menggunakan smart PLS dan analisis jalur (path analysis). Hasil dari analisis data menunjukkan komitmen kerja dan lingkungan berpengaruh secara langsung terhadap integritas sumber daya manusia pada PNS di Daerah Istimewa Yogyakarta. Sedangkan komitmen kerja terhadap integritas SDM memediasi hubungan melalui emotional skill, dan lingkungan kerja terhadap integritas SDM tidak memediasi hubungan melalui emotional skill pada PNS di Daerah Istimewa Yogyakarta.
Correspondence: Name: Mohammad Ahyar Syafwan Lysander Email: ahyar.sl@ustjogja.ac.id	ISSN: 2355-9543 (Print) ISSN: 2460-3775 (Online)

PENDAHULUAN

Setiap PNS harus menjalankan dan melaksanakan kewajibannya serta menghindari larangan sebagaimana dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Thn 2013 tentang Disiplin PNS. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, ataupun perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik itu dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Untuk mewujudkan PNS yang handal, profesional dan bermoral tentunya dalam rangka mewujudkan *smart ASN*, maka PNS sebagai unsur Aparatur Negara dituntut untuk setia dan taat pada Pancasila, Undang Undang Dasar 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah serta bersikap disiplin, jujur, adil, transparansi serta akuntabel dalam melaksanakan tugas.

Integritas PNS sebagai sebuah indikator untuk menentukan baik dan buruknya sikap perilaku seorang PNS dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dalam konteks pemerintahan. PNS dituntut selalu ingat akan kewajiban dan larangan, sehingga tidak sampai melalaikan tugas yang sudah menjadi kewajibannya, dan tidak melakukan sesuatu hal yang bertentangan dengan tugas dan kewajibannya dalam pemerintahan. Integritas memegang peranan yang penting dalam menentukan keberhasilan dalam berbagai hal. Maka sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), tidak boleh lengah dalam mengimplementasikan integritas, melalui sumpah dan janji yang tertuang dalam naskah sumpah yang pernah diucapkan ketika dilantik sebagai PNS maupun dalam pengukuhan sumpah jabatan, menjauhi yang dilanggar dan memenuhi semua kewajiban dengan maksimal, karena PNS selalu berhubungan dengan pemerintahan tempat mereka bekerja.

Setiap Pegawai Negeri Sipil di D.I. Yogyakarta ingin berprestasi dan mempunyai integritas dalam berbagai hal, terutama dalam bidang pekerjaan, saat ini keberhasilan dan kesuksesan dalam kerja tidak hanya didukung oleh kemampuan intelektual saja, namun juga didukung dalam kemampuan mengelola emosi. Kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang PNS mampu membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun dalam keadaan tertekan. Kecerdasan emosional juga membuat seseorang dapat menunjukkan integritasnya. Seorang PNS dengan kecerdasan emosional yang baik akan mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang teguh pada prinsip dan memiliki

dorongan berprestasi.

Perilaku Integritas PNS selain dipengaruhi oleh *emotional skill*, juga dipengaruhi oleh beberapa faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi Integritas PNS di Yogyakarta adalah komitmen. Komitmen adalah seberapa kuat PNS menjalankan tugas terhadap visi dan misi institusional. Jika komitmen kerja PNS ternyata rendah terhadap visi dan misi institusional maka akan sangat berpengaruh terhadap penurunan integritas pegawai untuk bekerja dengan kerja baik dalam mengembangkan organisasi maupun pertahanan organisasi. Sedangkan faktor eksternal dapat berupa lingkungan kerja. Pada kenyataannya hal yang dihadapi oleh PNS di D.I. Yogyakarta saat ini, lingkungan kerja yang tercipta kerap tidak sesuai dengan harapan. Keberadaan fasilitas instansi, gedung kantor, bahkan lingkungan sosial di sekitar keberadaan PNS ini masih jauh dari bentuk yang diinginkan. Keberadaan fasilitas yang kurang memadai dalam kantor atau lingkungan kerja, akan membuat pekerjaan banyak tertunda sehingga mengurangi tingkat integritas dan tanggungjawab aparatur sipil negara dalam menjalankan semua tugas dan fungsinya.

KAJIAN PUSTAKA

Komitmen

Komitmen karyawan tergantung pada tiga pendorong, yaitu (1) keadilan, (2) kepercayaan, dan (3) kepedulian terhadap karyawan. Jika organisasi ingin membangun sebuah komitmen sudah seharusnya mereka harus menciptakan lingkungan keadilan, kepercayaan, dan kepedulian dengan bertindak secara konsisten dengan cara yang dianggap adil, percaya, dan penuh perhatian oleh karyawan. Komitmen karyawan itu penting karena komitmen tingkat tinggi mengarah pada beberapa hasil organisasi yang menguntungkan. Ini mencerminkan sejauh mana karyawan dapat mengidentifikasi organisasi dan berkomitmen untuk tujuan kedepannya.

Menurut Lee et al (2013) mengatakan secara garis besar bahwa komitmen karyawan di definisikan sebagai sikap loyalitas dari karyawan terhadap organisasinya, agar organisasi tsb terus berkembang secara baik dan karyawan juga dapat berprestasi untuk dapat merencanakan karier yang lebih tinggi. Paling sering diteliti karena menunjukkan keterikatan karyawan pada organisasi yang didasarkan pada identifikasinya terhadap organisasi, sehingga berpengaruh positif pada perilaku positif karyawan, seperti

keinginan meraih tujuan organisasi, tingginya tingkat perilaku keorganisasian, menurunnya tingkat absensi dan turnover yang lebih sulit diubah, sehingga memiliki pengaruh yang lebih stabil terhadap OCB purba & seniati (2004).

Lingkungan Kerja

Lingkungan tempat kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja baik yang mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung, sunanda (2013). Kondisi kerja fisik dibagi menjadi dua yaitu yang mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Yang mempengaruhi kinerja secara langsung antara lain yaitu kursi, meja, computer, hardcopy, bilik kerja dan lain sebagainya. Sementara kondisi kerja yang mempengaruhi kinerja secara tidak langsung antara lain seperti suhu, udara, cahaya, kelembaban, bau, warna dan lain sebagainya.

Menurut Geyer, (1990) dengan ketersediaan politik, seseorang secara analitis dapat membedakan lima jenis lingkungan (1) lingkungan informasi, dimana pemrosesan informasi pada sisi input, dimana informasi yang masuk dianggap tidak berarti (2) pengasingan diri sendiri, hal ini berfungsi untuk meningkatkan karakteristik kinerja dari individu sendiri (3) jabatan, fungsi ini untuk sebagai hirarki tingkatan structural untuk menunjukkan citra dari individu (4) lingkungan sosial untuk mengikat dan meningkatkan citra individu kepada sosial untuk mencapai tujuan (5) kompetensi sebagai kesesuaian bagi individu untuk melihat apakah individu tersebut sesuai dengan skill atau kompetensinya.

Emotional skill Dan Spiritual Skill

Menurut Malik & Shahid (2016) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengontrol perasaan dan emosinya, membedakannya dengan perasaan orang lain dan menggunakannya untuk membuat keputusan dan tindakannya sendiri. Menurut Kannaiah (2015) kecerdasan emosional adalah cara yang berbeda bersikap cerdas, mempunyai kemampuan untuk menggunakan emosinya untuk membantu dalam membuat keputusan dan mengontrol diri mereka secara lebih efektif serta dampaknya terhadap orang lain. Kecerdasan emosional membimbing setiap keputusan dan tindakan yang akan dilakukan seseorang dalam menjalin hubungannya dengan orang lain, dan kecerdasan emosional menjadi landasan terbentuknya kecakapan-kecakapan lain. Kecerdasan emosional adalah faktor yang penting yang menentukan kesuksesan hidup dan psikologis manusia, yang

memerankan peran penting dalam membentuk interaksi antara individu dan lingkungan kerja Sunil (2009).

Kecerdasan emosional umumnya dinilai melalui tes kinerja dalam pendekatan kemampuan dan melalui laporan diri atau lainnya dalam pendekatan sifat (Zhang, 2011). Kecerdasan emosional yang lebih tinggi akan diikuti dengan hasil intrapersonal umum yang positif. Terdapat lima komponen kecerdasan emosional yang terdiri dari tiga komponen emosional dan dua komponen sosial. Komponen emosional antara lain (1) *Self awareness* adalah kemampuan seseorang untuk mengerti batinnya sendiri dan menggunakannya untuk membuat keputusan dalam setiap tindakan yang dilakukannya dan memiliki tolak ukur yang realistis dan kepercayaan diri yang kuat pada dirinya. Ada tiga elemen dalam *self awareness* yaitu kesadaran emosi, penilaian diri dan motivasi (2) *Self regulation* adalah kemampuan mengatur emosi yang dimiliki sehingga berdampak positif terhadap tugas yang dikerjakan dan mampu memprioritaskan hal-hal penting serta mampu dengan cepat memulihkan diri dari rasa stress. Elemen dari *self regulation* antara lain kontrol diri, kredibilitas, kemampuan beradaptasi, kebijaksanaan dan inovasi (3) Motivasi adalah kemampuan menggunakan keinginan untuk membangkitkan energi dalam dirinya untuk menyelesaikan sesuatu dan bertindak secara inovatif dan efektif. Elemen dalam motivasi adalah optimisme, komitmen, inisiatif dan dorongan untuk berprestasi.

Kecerdasan Spiritual adalah kecerdasan yang memungkinkan kita untuk memahami tujuan hidup yang terdalam, nilai-nilai tertinggi, makna dan motif terdalamnya. Kecerdasan Spiritual adalah cara kita untuk menggunakan proses berpikir kita ketika memutuskan dan ketika kita melakukan hal-hal yang kita anggap layak untuk dilakukan Veingerl Čič, Mulej, & Šarotar Žizek (2018). Spiritualitas berkaitan dengan pemahaman seseorang mengenai hubungan mereka dengan tuhan, hubungan dengan orang lain dan apa yang ada disekitar mereka dengan makna yang lebih luas. Nilai spiritual melampaui pengetahuan dan skill Kulshrestha & Singhal (2017).

Integritas SDM

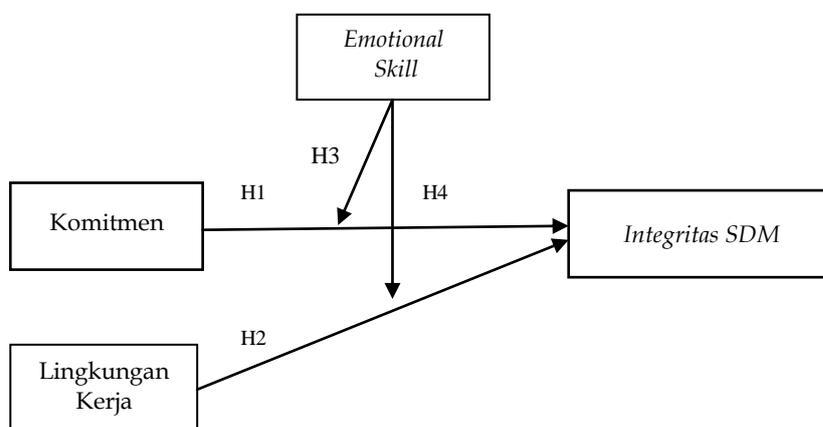
Integritas adalah pondasi bagi kepemimpinan yang membuatnya dapat melaksanakan dan menghasilkan kinerja kepemimpinan etis (Gea, 2014). Integritas adalah suatu hal yang baik dan penting di dalam

kehidupan organisasi (Murphy, 2006). Integritas bisa menjadikan seorang individu memiliki karakter dan nilai-nilai dasar sebagai benteng penyakit-penyakit sosial, seperti korupsi, manipulasi, kolusi dan nepotisme (Redjeki & Herdiansyah, 2013). Integritas adalah kekuatan personal yang membentuk seseorang dapat dipercaya oleh pihak lain sehingga individu tersebut akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien, dengan indikator antara lain jujur, bertanggung jawab, dapat dipercaya, loyal atau patuh pada aturan, dan memberi manfaat untuk orang lain (Sarjana & Khayati, 2017).

Integritas adalah suatu konstruk psikologis yang dinamis berdasarkan berfungsinya kepribadian dengan baik yang dikelola

oleh fungsi kognitif, afektif, dan didukung oleh kemampuan tertentu untuk mewujudkannya ke dalam perilaku integritas (Redjeki dan Herdiansyah, 2013). Menurut Susanto (2016) dalam (Legionosuko et al., 2019) mengungkapkan integritas dalam suatu perusahaan adalah pemahaman kualitas "keutuhan" seperti kejujuran dan konsistensi karakter untuk berperilaku sesuai dengan inti perusahaan nilai-nilai atau budaya perusahaan. Di mana, kejujuran dan konsistensi dari perilaku kerja individu harus dapat mendukung keunggulan bisnis perusahaan melalui etika kerja etis dan siap selalu mematuhi etika bisnis dan etika kerja secara professional.

Berikut kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini, yaitu :



Gambar 1 Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan kerangka yang diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

Komitmen dan Integritas SDM

Menurut Muthuvelo & Che Rose (2005) komitmen organisasi adalah bagian dari komitmen karyawan, yang asumsinya terdiri dari komitmen kerja, komitmen karir dan komitmen organisasi dan juga menambahkan lebih besar komitmen organisasi dapat membantu produktivitas yang lebih tinggi. Perilaku yang berintegritas itu mencakup jujur, konsisten antara ucapan dan tindakan, mematuhi peraturan dan etika berorganisasi, memegang teguh komitmen dan prinsip-prinsip yang diyakini benar, bertanggung jawab atas tindakan, keputusan, dan resiko yang menyertainya, kualitas individu untuk mendapatkan rasa hormat dari orang lain, kepatuhan yang konsisten pada prinsip-prinsip moral yang berlaku di masyarakat, kearifan dalam membedakan benar dan salah serta mendorong

orang lain untuk melakukan hal yang sama (Redjeki & Herdiansyah, 2013).

H1 : Komitmen berpengaruh signifikan positif terhadap Integritas SDM.

Lingkungan Kerja dan Integritas SDM

Integritas secara aktif terinternalisasi sebagai rasa keutuhan dan keseimbangan dalam individu yang menyadari bahwa konteks diri dan memiliki keyakinan moral, serta konsisten untuk mewujudkannya ke dalam perilaku, tanpa harus merasa malu dan berani untuk menyebarkan keyakinannya (Redjeki & Herdiansyah, 2013). Dengan integritas diri yang dimiliki maka kompetensi bisa lebih terarah untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik dan berkualitas (Gea, 2014).

H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Integritas SDM.

Komitmen, emotional skill dan integritas SDM

Secara tradisional, organisasi dianggap

sebagai satu-satunya objek komitmen yang relevan di tempat kerja. Namun, beberapa tahun terakhir telah terlihat tumbuhnya pengakuan bahwa karyawan di tempat kerja dihadapkan secara bersamaan ke lebih dari satu objek komitmen tidak hanya organisasi, tetapi juga kelompok kerja, pekerjaan, pekerjaan secara umum, dan pekerjaan seseorang (Liu & Cohen, 2010). Kecerdasan emotional membantu dalam memprioritaskan pemikiran, perilaku, dan gaya hidup yang membantu prestasi kerja (Malik & Shahid, 2016). Orang yang memiliki integritas adalah seseorang yang dianggap baik, menjadi panutan, dapat dipercaya, setia, jujur, jauh dari kata kepalsuan dan kepura-puraan, menjadi teladan dalam banyak hal (Gea, 2014)

H3 : *Emotional skill* memperkuat pengaruh komitmen terhadap integritas SDM.

Lingkungan kerja, *Emotional skill* dan integritas SDM

Kecerdasan emosi diukur melalui prestasi kerja dengan menggunakan laporan diri atau evaluasi sebagai ukuran kemampuan. Kecerdasan (IQ) bukanlah indikator kinerja yang kuat padaprestasi. Keadaan berperilaku dengan integritas diharapkan muncul bukan hanya karena tuntutan dari pekerjaan yang mengharuskan seseorang untuk berintegritas tetapi karena individu tersebut memahami dengan baik bahwa memiliki integritas itu adalah bagian dari proses untuk membangun sesuatu yang lebih baik di dalam keluarga, organisasi, atau negara (Redjeki & Herdiansyah, 2013). Orang yang memiliki integritas adalah orang yang dianggap baik, panutan, yang dapat dipercaya, orang yang setia, jujur, jauh dari kepalsuan dan kepura-puraan, menjadi teladan dalam banyak hal (Gea, 2014).

H4: *Emotional skill* memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap integritas

METODE PENELITIAN

Berdasarkan penelitian ini, yang menjadi populasi dalam adalah Karyawan yang bekerja sebagai PNS di Daerah istimewa Yogyakarta (DIY) dengan jumlah-PNS. Sampel dalam penelitian ini 200 PNS yang bekerja di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan teknik *accidental sampling*, menggunakan instrumen kuesioner. Metode yang di gunakan adalah metode slovin. Model penelitian ini akan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dan dibantu dengan software *Smart PLS 3.0*.

Tabel 1. Indikator Penelitian

Variabel	Indikator
Komitmen Afektif Apriliana, Hamid, Dan Hakam (2013)	1. Loyalitas 2. Tanggung jawab 3. <i>Emotional</i> 4. Kepercayaan dan penerimaan
Lingkungan kerja (Geyer, 1990)	1. Lingkungan kerja yang mempengaruhi secara langsung 2. Lingkungan kerja yang mempengaruhi secara tidak langsung.
<i>Emotional skill</i> dan kecerdasan spiritual	1. <i>Self Awareness</i> 2. <i>Self regulation</i> 3. <i>Motivasi</i> 4. <i>Empati</i>
Integritas SDM (Sarjana & Khayati, 2017)	1. Kejujuran 2. Kebenaran 3. Konsistensi 4. Tanggung jawab

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Cronbach's Alpha dan *corrected item-total correlation* digunakan untuk menguji validitas dari indikator yang dimana indikator dinyatakan valid bila nilai *corrected item-total correlation* > r tabel (I. Ghozali, 2016). Nilai r tabel diperoleh dengan rumus $df=n-2$; dimana n = jumlah anggota sampel yaitu 100 responden dan taraf signifikansi Alpha α 5% untuk uji satu arah, sehingga dapat diperoleh nilai r tabel $df=98$ yaitu 0.1654, sedang untuk uji reliabilitas menggunakan pengukuran sekali saja yang kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Reliabilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedang 0.7 dapat diterima dan diatas 0.8 dinyatakan baik. Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk semua variabel itu adalah valid dan reliabel.

Uji Indikator

Teknik analisa data dengan *Smart PLS* menggunakan tiga kriteria untuk menguji indikator yaitu antara lain *convergent validity* diukur dari nilai *outer loading*. *Discriminant validity* yang diukur dengan nilai *cross loading* dan *composite reliability*.

Convergent Validity

Convergent validity diukur dari korelasi antara skor indikator dengan kontruknya. Indikator individu dengan valid jika memiliki nilai

korelasi diatas 0,7, apabila ada indikator yang tidak memenuhi syarat ini, maka harus dibuang. Validitas konvergen diuji dengan menggunakan *outer loading*. Dari hasil uji menunjukkan semua indikator memiliki validitas lebih besar dari 0,7. Oleh karena itu, indikator yang dapat digunakan dalam penelitian ini telah cukup menggambarkan setiap konstruk yang akan diukur.

Discriminant Validity

Indikator dinyatakan valid apabila hubungan indikator dengan konstraknya lebih tinggi dibandingkan dengan hubungannya dengan konstruk yang lain. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiapkonsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel yang lain. Hasil uji validitas konvergen, menunjukkan bahwasemua indikator dinyatakan valid yang artinya indikator yang digunakan pada penelitian ini telah cukup menggambarkan setiap konstruk yang akan diukur.

Composite Reliability

Manfaat *Composite reliability* adalah sebagai blok indikator untuk mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* yang dikembangkan (Imam Ghozali, 2008). Konstruk dinyatakan reliabel apabila *composite reliability* memiliki nilai diatas 0,70. Dari semua variabel latennya dinyatakan reliabel karena nilai *composite reliability* bernilai diatas 0,70 (I. Ghozali, 2016).

Standardized Root Mean Square Residual (RMSR) adalah ukuran dari nilai absolut rata-rata

residu kovarians, berdasarkan transformasi matriks kovariansi sampel dan matriks kovariansi yang diprediksi menjadi matriks korelasi. Menilai besarnya rata-rata perbedaan antara korelasi yang diamati dan yang diharapkan sebagai ukuran mutlak kriteria (model) yang sesuai. Nilai SRMR 0,09>0,10 dianggap sesuai dan merupakan *goodness of fit measure* untuk PLS-SEM yang dapat digunakan untuk menghindari *misspecification model*(Henseler et al., 2015). Berdasarkan hal tersebut model dalam penelitian ini bagus karena SMRM < 0,10.

Sedangkan untuk Nilai Chi-Square 876.716 > 124.342 artinya jumlah variabel manifes dalam model jalur PLS dan jumlah variabel independen dalam model matriks kovarian belum dapat tercukupi. Nilai NFI 0,783, jika nilai NFI mendekati nilai 1 semakin baik kecocokannya. Nilai RMS_theta 0,116 jika nilai rms_theta dibawah 0,12mengindikasikan model yang pas, Hasil penelitian ini menunjukkan RMS_theta baik karena dibawah 0,12

Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis yang menggunakan smart PLS-3 terhadap model penelitian setelah uji indikator PLS algorith diperoleh pembuktian hipotesis sebagai berikut:

Komitmen Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Integritas SDM

Tabel 2. Hasil Uji Komitmen terhadap Integritas SDM

Hipotesis	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Komitmen → Integritas SDM	0.514	3.436	0.001	Terbukti

Sumber : Data Primer, diolah, 2022

Berdasarkan tabel ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sebagai berikut: Besarnya pengaruh variabel Komitmen (X₁) terhadap Integritas SDM (Y) sebesar 0,514 dengan T Statistics 3.436 dan P Values 0,001<0,05, menunjukkan bahwa komitmen sangat berpengaruh positif signifikan terhadap integritas SDM PNS di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Komitmen menurut Kamus Bahasa Indonesia: adalah sebuah janji pada diri sendiri ataupun kepada orang lain yang tercermin dalam sebuah tanggungjawab pada saat melakukan tindakan, menjalankan, memasukkan, dan

mengerjakan. Komitmen ini biasanya sering diungkapkan dalam perkataan yang menyatakan sebuah kesanggupan untuk berbuat sesuatu. Selain itu komitmen juga mengandung unsur kontinuitas.Artinyabersedia untuk melaksanakan janji tidak hanya pada saat ini, tetapi yang berkelanjutan dan secara terus menerus sampai selesai. Komitmen itu dimulai dengan kata, dan mewujudkannya dengan menjalankan kata tersebut. Sementara integritas yang sudah dibangun melalui tiga unsur penting yaitu nilai-nilai yang dianut oleh diri sendiri (*values*), konsistensi, dan komitmen. Nilai-nilai merupakan pegangan dalam bertindak. Integritas ini akan

semakin kokoh jika memiliki konsistensi antara apa yang diucapkan dengan apa yang dilakukan (*walk the talk*) dan memiliki komitmen

terhadapnya.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Integritas SDM

Tabel 3. Hasil uji Lingkungan Kerja terhadap Integritas SDM

Hipotesis	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Lingkungan Komitmen → Integritas SDM	0.571	7.578	0.000	Terbukti

Sumber : Data Primer, diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sebagai berikut yaitu: Besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Integritas SDM (Y) sebesar 0,571 dengan T Statistics 7.578 dan P Values $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap integritas SDM PNS di Daerah Istimewa Yogyakarta

Lingkungan kerja dapat menawarkan berbagai macam problematika. Politik kantor, diskriminasi, krisis ekonomi, manajemen yang buruk, intimidasi dan segala tantangan terjadi lainnya yang tidak dapat terealisasikan. Ini menuntut semua orang yang turut andil dalam meningkatkan integritas dan menjauhkan diri dari hal-hal negatif yang semakin menjauhkan kita dari jalan kesuksesan. Lingkungan kerja adalah bagian yang sangat penting bagi PNS dalam melaksanakan aktivitasnya dalam bekerja. Dengan diperhatikannya lingkungan kerja yang baik atau dengan terciptanya kondisi kerja yang dapat menciptakan dorongan bagi seorang PNS untuk bekerja sehingga bisa memberi pengaruh untuk memancarkan kewibawaan yang nanti mencakup nilai kejujuran, sifat, atau kondisi serta mutu yang memperlihatkan satu kesatuan yang utuh.

Analisis Jalur

Mengacu pada Baron dan Kenney (1986) pengujian efek dari variabel pemoderasi hanya bisa dilakukan jika efek utamanya variabel independen terhadap variabel dependen adalah signifikan. Jika hal tersebut tidak terpenuhi, maka pengujian efek moderasi tidak perlu dilanjutkan karena biasanya hasilnya pasti tidak signifikan. Asumsi ini juga berlaku untuk pengujian pada model yang terdapat variabel pemediasi (*mediating*) di dalamnya.

Emotional skill memperkuat pengaruh komitmen terhadap integritas SDM.

Dari hasil analisis statistic yang menggunakan PLS, dapat disimpulkan bahwa *Emotional skill* (ES) dan Komitmen (KA) berpengaruh positif terhadap Integritas SDM (IS), dengan p-value $< 0,05$ yakni masing-masing 0,000 dan 0,006 Sedangkan pengujian efek moderasi dengan nilai P-value adalah 0.048 atau $< 0,05$ Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa *Emotional skill* (ES) memiliki pengaruh terhadap moderasi atas hubungan variabel Komitmen (KA) dan Integritas SDM (IS)

Kecerdasan emosional yang baik tentunya akan membuat PNS mampu membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun dalam keadaan tertekan didalam organisasinya. Kecerdasan emosional juga membuat PNS dapat menunjukkan integritasnya. Seorang PNS dengan kecerdasan emosional yang baik akan mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan berprestasi. Kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan dengan tepat, membangun hubungan kerja yang produktif dan untuk meraih keberhasilan di tempat kerja. Sehingga dengan adanya komitmen didalam diri setiap PNS di Daerah Istimewa Yogyakarta dapat meningkatkan integritas SDM dengan di perkuat juga oleh kecerdasan emosionalnya.

Emotional skill memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap integritas

Dari hasil analisis statistik menggunakan PLS, dapat disimpulkan bahwasanya *Emotional skill* (ES) dan Lingkungan Kerja (LK) berpengaruh positif terhadap Integritas SDM (IS), dengan p-value $< 0,05$ yakni masing-masing 0,006 dan 0,037. Sedangkan pengujian efek moderasi dengan nilai P-value adalah 0.325 atau $> 0,05$. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa *Emotional skill*

(ES) tidak memiliki pengaruh di moderasi atas hubungan variabel Lingkungan Kerja (LK) dan Integritas SDM (IS).

Lingkungankerja yang berupa beberapa fasilitas perlengkapan, suasana kerja (lingkungan non fisik) dan lingkungan tempat kerja (lingkungan fisik) dapat mempengaruhi Integritas sumber daya manusia pada PNS di DIY. Lingkungan kerja PNS yang semakin tinggi akan meningkatkan nilai kejujuran, sifat, atau kondisi baik untuk setiap PNS di DIY. Kemampuan PNS di DIY menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan untuk mempengaruhi orang lain, misalnya kemampuan pengenalan diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial maka kemampuan kerja PNS tersebut akan semakin menurun dan hal ini tentunya integritas SDM yang dihasilkan pegawai tentunya akan semakin menurun.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja dan lingkungan berpengaruh secara langsung terhadap integritas sumber daya manusia pada PNS di Daerah Istimewa Yogyakarta. Sedangkan komitmen kerja terhadap integritas SDM memediasi hubungan melalui *emotional skill*, lingkungan kerja terhadap integritas SDM tidak memediasi hubungan melalui *emotional skill* pada PNS di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Saran Bagi seluruh PNS yang berada di daerah istimewa Yogyakarta agar terus meningkatkan integritas dalam diri untuk peningkatan produktifitas dalam diri sendiri dan organisasi yang di jalankan untuk kemajuan daerah yang semakin baik. Saran bagi Akademisi agar lebih mengembangkan variabel-variabel yang berpengaruh terhadap integritas SDM agar penelitian lebih berkembang lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Apriliana, S., Hamid, D., & Hakam, M. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 1(1), 180-187.

Gea, A. A. (2014). Integritas Personal dan Kepemimpinan Etis. *Humaniora*, 5(2), 950. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i2.3197>

Geyer, F. (1990). Political Alienation and

Environmental Complexity Reduction. *Kybernetes*, 19(2), 11-31. <https://doi.org/10.1108/eb005839>

Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 :Update PLS Regresi. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. <https://doi.org/10.2307/1579941>

Ghozali, Imam. (2008). *Structural Equation Modelling (II)*. Universitas diponegoro.

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>

Kannaiah, D. (2015). A Study on Emotional Intelligence at Work Place. *European Journal of Business and Management*, 7(24), 147-155. www.iiste.org

Kulshrestha, S., & Singhal, T. K. (2017). Impact Of Spiritual Intelligence On Performance And Job Satisfaction : A Study On School Teachers Soma Kulshrestha Dr . Tarun Kumar Singhal. *International Journal of Human Resource & Industrial Research*, 4(2), 1-6. <https://doi.org/10.5281/zenodo.343742>

Lee, U. H., Kim, H. K., & Kim, Y. H. (2013). Determinants of Organizational Citizenship Behavior and Its Outcomes. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 5(1), 54.

Legionosuko, T., Sundari, S., & Sutawijaya, A. H. (2019). the Effect of Training, Integrity and Competency Knowledge of Cooperation Team Official Human Resources in Directorate General of Defense Strategy the Ministry. *International Review of Management and Marketing*, 9(6), 128-134. <https://doi.org/10.32479/irmm.8852>

Liu, Y., & Cohen, A. (2010). Values, commitment, and OCB among Chinese employees. *International Journal of Intercultural Relations*, 34(5), 493-506. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2010.05.001>

Malik, S. Z., & Shahid, S. (2016). Effect of Emotional Intelligence on Academic Performance among Business Students in Pakistan. *Bulletin of Education and Research*, 38(1), 197-208.

Murphy, R. A. A. P. E. (2006). The Many Face Of Integrity. *Online (Wilton, Connecticut)*, 29(3), 37-40. <https://doi.org/10.1097/00008480-200104000-00015>

Muthuvelo, R., & Che Rose, R. (2005). Typology of

- Organisational Commitment. *American Journal of Applied Sciences*, 2(6), 1078-1081. <https://doi.org/10.3844/ajassp.2005.1078.1081>
- Purba, E. D., & Seniati, A. N. L. (2004). Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap. *Makara, Sosial Humaniora*, 8(3), 105-111.
- Redjeki, D. P. S., & Herdiansyah, J. (2013). Memahami Sebuah Konsep Integritas. *Jurnal Pelopor Pendidikan STIE Semarang*, 5(3), 1-14.
- Sarjana, S., & Khayati, N. (2017). Pengaruh Etika, Perilaku, Dan Kepribadian Terhadap Integritas Guru. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 1(3), 379. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v1i3.450>
- Sunanda, W. D. (2013). 濟無No Title No Title. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sunil, K. (2009). *Role of Emotional Intelligence in Managing Stress and Anxiety at workplace*. 16(1).
- Veingerl Čič, Ž., Mulej, M., & Šarotar Žižek, S. (2018). Different intelligences' role in overcoming the differences in employee value system. *Kybernetes*, 47(2), 343-358. <https://doi.org/10.1108/K-06-2017-0200>
- Zhang, D. (2011). Organisational citizenship behaviour. *White Paper 2011*, 4-16. <http://eprints.lancs.ac.uk/10730/>