

**ANALISIS KINERJA PETUGAS LEMBAGA PERMASYARAKATAN NARKOTIKA
KELAS IIA LUBUKLINGGAU***ANALYSIS OF PERFORMANCE OF NARCOTICS INSTITUTIONS
CLASS IIA LUBUKLINGGAU***Yuli Eprianti¹
Yulpa Rabeta²
Arif Octavian³**^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen,
Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

E-mail:

¹yuli_efriyanti@univbinainsan.ac.id²yulpa_rabeta@univbinainsan.ac.id³arifoctavian@univbinainsan.ac.id

Abstrak: Tujuan penelitian ini yaitu : untuk mengetahui pengaruh etos kerja, integritas, dan pengawasan secara parsial dan simultan terhadap kinerja petugas Lembaga Perasyarakatan Narkotika Kelas IIA Lubuklinggau. Populasi dan sampel penelitian berjumlah 94 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji regresi linear berganda, uji t, uji koefisien determinasi dan uji F. Hasil persamaan regresi berganda : $Y = 11,438 + 0,220 X_1 + 0,295 X_2 + 0,214 X_3$. Hasil koefisien determinasi (R^2) diperoleh adalah 0,543 atau 54,3%. Sisanya (100% -54,3%) yaitu sebesar 45,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Etos Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Petugas (Y) dengan $t_{hitung} = 3,343 > t_{tabel} = 1,986$. Integritas (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Petugas (Y) dengan $t_{hitung} = 4,452 > t_{tabel} = 1,986$. Pengawasan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Petugas (Y) dengan $t_{hitung} = 3,767 > t_{tabel} = 1,986$. Etos Kerja, Integritas, dan Pengawasan berpengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Petugas dengan $F_{hitung} = 35,669 > F_{tabel} = 2,71$. Kesimpulan yaitu : Etos kerja, integritas, dan pengawasan berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja petugas Lembaga Perasyarakatan Narkotika Kelas IIA Lubuklinggau.

Kata Kunci: etos kerja, integritas, pengawasan, kinerja.

Abstract: The objectives of this study are: to determine the effect of work ethic, integrity, and supervision partial and simultaneous on the performance of the Class IIA Lubuklinggau Narcotics Penitentiary Officer. The population and research sample were 94 respondents. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression test, t test, determination coefficient test and F test. The results of the multiple regression equation: $Y = 11,438 + 0.220 X_1 + 0.295 X_2 + 0.214 X_3$. The result of the coefficient of determination (R^2) is 0.543 or 54.3%. The rest (100% -54.3%) which is 45.7% is influenced by other variables which were not examined in this study. Work Ethic (X_1) has a significant effect on Officer Performance (Y) with $t_{count} = 3,343 > t_{table} = 1.986$. Integrity (X_2) has a significant effect on Officer Performance (Y) with $t_{count} = 4.452 > t_{table} = 1.986$. Supervision (X_3) has a significant effect on Officer Performance (Y) with $t_{count} = 3,767 > t_{table} = 1.986$. Work Ethic, Integrity, and Supervision have a significant effect simultaneously on the dependent variable Officer Performance with $F_{count} = 35.669 > F_{table} = 2.71$. The conclusion is: Work ethic, integrity, and supervision have a significant and partial effect on the performance of the Class IIA Lubuklinggau Narcotics Penitentiary officers.

Keywords: work ethic, integrity, supervision, performance.

PENDAHULUAN

Lembaga Pemasyarakatan adalah “tempat untuk melaksanakan pembinaan Narapidana dan Anak Didik Pemasyarakatan”. Sampai saat ini, tidak dapat dipungkiri masih terdapat banyak permasalahan-permasalahan yang terjadi di balik lapas, seperti adanya dugaan jual beli fasilitas kamar, remisi hingga pembebasan bersyarat, pengendalian narkoba, hingga oknum petugas yang membantu para bandar untuk menyelundupkan narkotika. Permasalahan lapas semakin bertambah dengan persoalan seperti over kapasitas, juga suasana lingkungan tak kondusif, sarana dan prasarana yang tak memadai, hingga ketidakprofesionalan para petugas lapas.

Untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan pemasyarakatan agar dapat tercapai, sangat diperlukan kinerja yang optimal dari organisasi yang bersangkutan. Dikarenakan kinerja sangat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan pemasyarakatan. Kinerja adalah “hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016)”. Akan tetapi, untuk menghasilkan kinerja yang baik tidaklah mudah karena terdapat banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja dan faktor yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu etos kerja, integritas, dan pengawasan.

Seorang petugas lapas perlu memiliki etos kerja tinggi dalam melaksanakan setiap tugasnya. Etos kerja merupakan “seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi (Donni, 2016)”. Dengan memiliki etos kerja yang tinggi dapat menjadikan petugas selalu berupaya dengan baik dalam membentuk Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) menjadi pribadi-pribadi kreatif dan produktif.

Selain etos kerja, petugas juga perlu memiliki integritas dalam menjalankan tugasnya. Integritas sangat dibutuhkan oleh siapa saja, tidak hanya pemimpin namun juga yang dipimpin. Seseorang yang berintegritas berarti memiliki pribadi yang jujur dan memiliki karakter kuat. Integritas adalah “pola pikir, sikap jiwa, dan gerakan hati nurani seseorang yang dimanifestasikan dalam ucapan, tindakan, dan perilaku : jujur, konsisten, berkomitmen, objektif, berani bersikap dan siap menerima risiko, serta disiplin dan bertanggung jawab (Abdullah, 2019)”.

Selanjutnya mengenai pengawasan, belum bisa di atasi masalah yang sering terjadi di lapas tidak terlepas adanya persoalan serius mengenai pengawasan yang dilakukan. Pengawasan adalah “proses pemantauan, penilaian, dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut (Fahmi, 2014)”. Untuk itu, pengawasan sangat penting dalam mengontrol jalannya suatu pekerjaan agar tidak terjadi penyelewengan wewenang dan tanggung jawab.

Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Lubuklinggau merupakan “salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pemasyarakatan yang berada dalam wilayah kerja Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Sumatera Selatan”. “Lembaga Pemasyarakatan Narkotika mempunyai tugas pokok melaksanakan pemasyarakatan narapidana/ Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) tindak pidana narkotika, psikotropika, dan bahan adiktif lainnya (narkoba)”.

Permasalahan kinerja petugas Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Lubuklinggau di antaranya yaitu kurang optimalnya kinerja pegawai dikarenakan beban kerja yang terlalu banyak. Masih ada pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan laporan pekerjaan. Untuk masalah etos kerja, masih kurangnya semangat petugas dalam berinovasi dan berinisiatif dalam bekerja agar warga binaan memiliki keahlian. Masih ada petugas yang kurang memiliki kesadaran dalam menghargai waktu untuk melaksanakan tanggung jawabnya secara maksimal.

Kemudian, permasalahan integritas yaitu masih kurangnya konsistensi perilaku beberapa petugas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara baik dan amanah. Masih ada petugas yang belum mencerminkan memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi dalam membina warga binaan. Sedangkan, masalah pengawasan yaitu masih kurangnya pengawasan dari pimpinan kepada setiap petugas ketika menjalankan tugas sehingga pekerjaan belum terlaksana dengan optimal. Masih kurangnya pengawasan pejabat terkait maupun pihak eksternal terhadap kinerja petugas dalam membina warga binaan.

TINJAUAN PUSTAKA**Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016). Kemudian, Kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi (Kasmir, 2016). Selanjutnya, Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh

organisasi (Sutrisno, 2015). Dari beberapa pendapat di atas disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok orang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Prinsip Kinerja

Prinsip-prinsip dasar kinerja secara umum (Sutrisno, 2015), yaitu : Kualitas yang dihasilkan; Kuantitas yang dihasilkan; Waktu kerja; Kerja sama.

Tujuan Kinerja

Tujuan dari kinerja (Wibowo, 2016), yaitu: Dengan adanya tujuan memungkinkan pekerja mengetahui apa yang diperlukan dari mereka; Tujuan dapat ditunjukkan dalam berbagai bentuk; Tujuan dapat dinyatakan sebagai *tasks/projects*; Tujuan dapat bersifat *work-related*; Tujuan dapat bersifat personal atau pribadi.

Metode Kinerja

Metode pelaksanaan kinerja dapat dilakukan dengan cara (Kasmir, 2016), yaitu : Menyusun rencana kerja; Pelaksanaan; Pembinaan; Pengawasan atau peninjauan; Mengendalikan.

Tahapan Kinerja

Tahapan-tahapan dari kinerja ada 3 (tiga) (Sudarmanto, 2015), yaitu : Kinerja organisasi; Kinerja proses; Kinerja individu atau pekerjaan.

Indikator Kinerja

Indikator kinerja di antaranya (Wibowo, 2016), yaitu : Tujuan; Standar; Umpan Balik; Alat dan sarana; Kompetensi; Motif; Peluang.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku (Kasmir, 2016), yaitu: Kemampuan dan keahlian; Pengetahuan; Rancangan kerja; Kepribadian; Motivasi kerja; Kepemimpinan; Gaya kepemimpinan; Budaya organisasi; Kepuasan kerja; Lingkungan kerja; Loyalitas; Komitmen; Disiplin kerja.

Pengertian Etos Kerja

Etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi (Donni, 2016). Kemudian, Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja (Donni, 2016). Selanjutnya, Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral (Sinamo, 2014). Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah suatu konsep dasar yang menuntun pegawai untuk berperilaku positif guna meningkatkan kualitas kerjanya.

Prinsip Etos Kerja

Prinsip-prinsip dasar dari etos kerja (Donni, 2016), adalah : Keahlian Interpersonal; Inisiatif; Dapat Diandalkan.

Tujuan Etos Kerja

Tujuan dari adanya etos kerja (Bagus, 2010), yaitu : Orientasi ke masa depan; Menghargai waktu; Tanggung jawab; Hemat dan sederhana; Persaingan sehat.

Metode Etos Kerja

Metode untuk menumbuhkan etos kerja (Bagus, 2010), di antaranya yaitu : Menumbuhkan sikap optimis; Jadilah diri anda sendiri; Keberanian untuk memulai; Kerja dan waktu; Kosentrasikan diri pada pekerjaan; Bekerja adalah sebuah panggilan Tuhan.

Tahapan Etos Kerja

Tahapan untuk membangun etos kerja (Putra, 2017), di antaranya yaitu : Rumuskanlah tujuan dari organisasi; Kembangkan sasaran yang akan dicapai perusahaan; Membuat langkah-langkah untuk mencapainya; Memberikan pengertian kepada pekerja.

Indikator Etos Kerja

Indikator etos kerja (Sinamo, 2014), di antaranya yaitu : Kerja adalah rahmat; Kerja adalah amanah; Kerja adalah panggilan; Kerja adalah aktualisasi; Kerja adalah ibadah; Kerja adalah seni; Kerja adalah kehormatan; Kerja adalah pelayanan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja (Sriningsih, 2015), di antaranya yaitu : Agama; Budaya; Sosial Politik; Kondisi Lingkungan (Geografis); Pendidikan; Motivasi Instrinsik Individu.

Pengertian Integritas

Integritas adalah pola pikir, sikap jiwa, dan gerakan hati nurani seseorang yang dimanifestasikan dalam ucapan, tindakan, dan perilaku : jujur, konsisten, berkomitmen, objektif, berani bersikap dan siap menerima risiko, serta disiplin dan bertanggung jawab (Abdullah, 2019). Kemudian, Integritas adalah komitmen untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis, sesuai dengan nilai dan norma, dan ada konsistensi untuk tetap melakukan komitmen tersebut pada setiap situasi tanpa melihat adanya peluang atau paksaan untuk keluar dari prinsip (Zahra, 2011). Selanjutnya, Integritas adalah suatu hal yang berkaitan dengan kepercayaan dan kejujuran seseorang (Kibtiyah & Mardiah, 2016). Berdasarkan beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa integritas adalah suatu komitmen dalam bersikap dan bertindak dengan prinsip yang jujur, konsisten, dan etis, serta disiplin dan bertanggung jawab.

Prinsip Integritas

Prinsip-prinsip dasar integritas (Abdullah, 2019), adalah: Pola pikir positif, konstruktif, inovatif, dan kreatif yang proporsional, baik atas diri sendiri, orang lain, maupun tugas dan pekerjaan rutin; Sikap hati yang tulus dalam melaksanakan suatu tugas atau kegiatan, bukan karena sekedar untuk tugas tersebut atau imbalan duniawi lainnya, tetapi hanya mengharapkan “pengakuan” dari “langit”; Ucapan yang selalu benar, sederhana, sopan, jelas, dan mudah dimengerti; Tindakan dan aktivitas yang selalu dinamis, progresif, dan revolusioner, tetapi dalam nafas spiritualitas guna mencapai prestasi cemerlang; Berperilaku mulia atas dasar moral dan akhlak yang tinggi; Akhlak mulia biasa ditampilkan para nabi dan rasul.

Tujuan Integritas

Tujuan dari seseorang yang berintegritas (Abdullah, 2019), yaitu: Integritas merupakan salah satu kunci untuk meraih keberhasilan atau kesuksesan; Integritas membuat manusia mampu untuk memimpin dan dipimpin; Integritas melahirkan kepercayaan; Integritas melahirkan prestasi.

Metode Integritas

Metode dalam pembentukan integritas (Abdullah, 2019), antara lain yaitu : Pengenalan integritas; Pembelajaran Integritas; Integritas Melalui Perbuatan; Keteladan.

Tahapan Integritas

Tahapan-tahapan integritas yang harus dilakukan (Abdullah, 2019), yaitu: Membangun Sistem Organisasi; Membangun Budaya Organisasi; Memiliki Peraturan Kepegawaian; Penyusunan SOP dan Kode Etik; Standar Perilaku Integritas.

Indikator Integritas

Indikator-indikator integritas (Abdullah, 2019), yaitu: Perilaku jujur; Sikap Konsisten; Komitmen Terhadap Visi dan Misi Organisasi; Objektif Terhadap Permasalahan; Berani ambil putusan dan siap menerima resiko; Disiplin dan bertanggung jawab; Rekam jejak; Kinerja.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Integritas

Faktor-faktor yang mempengaruhi integritas (Abdullah, 2019), yaitu: Proses Pemakanan dan Peminuman; Pendidikan; Sistem Pemerintahan.

Pengertian Pengawasan

Pengawasan adalah sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi (Fahmi, 2014). Kemudian, Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling esensial, sebaik apapun pekerjaan yang dilaksanakan tanpa adanya pengawasan tidak dapat

dikatakan berhasil (Usman, 2014). Selanjutnya, Pengawasan merupakan suatu proses aktivitas yang sangat mendasar sehingga membutuhkan seseorang manajer untuk menjalankan tugas dan pekerjaan organisasi (Zaenal & Muhibudin, 2015). Dari beberapa pendapat para ahli di atas bisa disimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu proses pemantauan kegiatan yang dilakukan pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Tipe Pengawasan

Tipe-tipe pengawasan (Fahmi, 2014) di antaranya yaitu : Pengawasan pendahuluan; Pengawasan *concurrent*; Pengawasan umpan balik.

Tujuan Pengawasan

Tujuan dari adanya pengawasan (Zaenal & Muhibudin, 2015) yaitu : Mengetahui jalannya pekerjaan, apakah lancar atau tidak; Memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengadakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan yang baru; Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program seperti yang telah ditentukan dalam *planning* atau tidak.

Metode Pengawasan

Metode-metode pengawasan dapat dilakukan dengan cara (Zaenal & Muhibudin, 2015) yaitu : Pengawasan Langsung dan Pengawasan Tidak Langsung; Pengawasan *Preventif* dan Pengawasan *Represif*; Pengawasan Internal dan Pengawasan Eksternal.

Tahapan Pengawasan

Tahapan untuk mengawasi aktivitas kerja (Yukl, 2015) yaitu : Identifikasi dan ukur indikator kinerja penting; Awasi variabel proses kunci dan juga hasil proses; Ukur kemajuan untuk dibandingkan dengan rencana dan anggaran; Kembangkan sumber informasi independen tentang kinerja; Awasi operasi secara langsung ketika memungkinkan; Ajukan pertanyaan khusus tentang pekerjaan; Dorong pelaporan permasalahan dan kesalahan; Adakan rapat untuk meninjau kemajuan periodik.

Indikator Pengawasan

Indikator pengawasan (Handoko, 2015) yaitu : Penetapan standar kerja; Pengukuran hasil kerja; Tindakan koreksi atau perbaikan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan (Mulyadi, 2007), yaitu : Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi; Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan; Kesalahan/ Penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.

Penelitian Relevan

Penelitian relevan yang digunakan dalam penelitian ini antara lain yaitu : 1) Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia (Simanjuntak, 2020); 2) Pengaruh Integritas, Independensi, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Kinerja Auditor Inspektorat Kota Denpasar (Hendrawan & Budiarta, 2018); 3) Pengaruh Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. PGASCOM Palembang (Agustian & Hendri, 2019).

METODE PENELITIAN

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Perasyarakatan Narkotika Kelas IIA Lubuklinggau yang beralamat di jalan Lintas Sumatera Km. 19 Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas.

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah Etos Kerja variabel bebas (X_1), Integritas variabel bebas (X_2), Pengawasan variabel bebas (X_3), dan Kinerja Petugas variabel terikat (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel penelitian berjumlah 94 pegawai. Teknik sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, yaitu seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian.

Sumber Data

Sumber-sumber data penelitian (Syofian, 2017), yaitu : bersumber dari data primer (pengumpulan data kuisisioner) dan data sekunder (referensi buku/ jurnal/ artikel/ profil/ gambaran umum organisasi, dan lain sebagainya).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian (Syofian, 2017), yaitu : melalui observasi, angket kuisisioner, dan dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji regresi linear berganda, uji t, uji koefisien determinasi dan uji F.

HASIL PENELITIAN

Hasil Penelitian

Hasil uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji normalitas dan uji linearitas yang diperoleh dengan bantuan analisis statistik SPSS versi 20 sebagai berikut:

Hasil uji normalitas *kolmogorov smirnov* dari analisis data yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Etos Kerja (X1)	Integritas (X2)	Pengawasan (X3)	Kinerja Petugas (Y)
<i>N</i>	94	94	94	94
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	39,55	40,71	40,17
	<i>Std. Deviation</i>	3,588	3,537	4,039
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,110	,101	,070
	<i>Positive</i>	,110	,060	,070
	<i>Negative</i>	-,081	-,101	-,068
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	1,067	,979	,679	1,271
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	,205	,293	,746	,079

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2020

Hasil uji normalitas di atas menunjukkan variabel Etos Kerja (X_1) memperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* positif sebesar 1,067 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,205 < 0,05$. Kemudian, variabel Integritas (X_2) memperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* positif sebesar 0,979 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,293 > 0,05$. Sedangkan, variabel Pengawasan (X_3) memperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* positif sebesar 0,679 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,746 > 0,05$. Selanjutnya, variabel Kinerja Petugas (Y) memperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* positif sebesar 1,271 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,079 > 0,05$. Jadi, berdasarkan hasil uji normalitas ini Peneliti menyimpulkan bahwa uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* adalah normal.

Hasil uji linearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel-tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas Etos Kerja dan Kinerja Petugas

			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Kinerja Petugas (Y) * Etos Kerja (X1)	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	310,822	16	19,426	3,346	,000
		<i>Linearity</i>	238,426	1	238,426	41,067	,000
		<i>Deviation from Linearity</i>	72,397	15	4,826	,831	,641
	<i>Within Groups</i>	447,050	77	5,806			
	<i>Total</i>	757,872	93				

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2020

Hasil uji linearitas Etos Kerja dan Kinerja Petugas di atas menunjukkan nilai signifikan *Linearity* adalah $0,000 < 0,05$, dan nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar $0,641 > 0,05$. Jadi, Peneliti menyimpulkan bahwa hasil uji linearitas Etos Kerja dan Kinerja Petugas adalah linear.

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas Integritas dan Kinerja Petugas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Petugas (Y) * Integritas (X2)	Between Groups	(Combined)	369,355	16	23,085	4,575	,000
		Linearity	275,502	1	275,502	54,602	,000
		Deviation from Linearity	93,853	15	6,257	1,240	,262
	Within Groups	388,517	77	5,046			
Total			757,872	93			

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2020

Hasil uji linearitas Integritas dan Kinerja Petugas di atas menunjukkan nilai signifikan *Linearity* adalah $0,000 < 0,05$, dan nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar $0,262 > 0,05$. Jadi, Peneliti menyimpulkan bahwa hasil uji linearitas Integritas dan Kinerja Petugas adalah linear.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas Pengawasan dan Kinerja Petugas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Petugas (Y) * Pengawasan (X3)	Between Groups	(Combined)	368,163	16	23,010	4,546	,000
		Linearity	232,612	1	232,612	45,960	,000
		Deviation from Linearity	135,551	15	9,037	1,785	,052
	Within Groups	389,710	77	5,061			
Total			757,872	93			

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2020

Hasil uji linearitas Pengawasan dan Kinerja Petugas di atas menunjukkan nilai signifikan *Linearity* adalah $0,000 < 0,05$, dan nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar $0,052 > 0,05$. Jadi, Peneliti menyimpulkan bahwa hasil uji linearitas Pengawasan dan Kinerja Petugas adalah linear.

Tabel 5. Hasil Analisis Data

Model	B	t	Sig.	R	R Square	F	Sig.
(Constant)	11,438	4,019	,000	1,000			
1 Etos Kerja (X ₁)	,220	3,343	,001	,561	,543	35,669	,000 ^b
Integritas (X ₂)	,295	4,452	,000	,603			
Pengawasan (X ₃)	,214	3,767	,000	,554			

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2020

Pembahasan

Pembahasan hasil analisis data penelitian dengan menggunakan uji regresi linear berganda untuk variabel Etos Kerja, Integritas, dan Pengawasan terhadap Kinerja Petugas Lembaga Perumahan Narkotika Kelas IIA Lubuklinggau diperoleh persamaan regresi berganda : $Y = 11,438 + 0,220 X_1 + 0,295 X_2 + 0,214 X_3$. Persamaan ini menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 11,438$ satuan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa dipengaruhi variabel bebas Etos Kerja (X_1), Integritas (X_2), dan Pengawasan (X_3), maka nilai Kinerja Petugas (Y) adalah 11,438 satuan. Nilai koefisien regresi variabel Etos Kerja $b_1 = 0,220$ satuan menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai Etos Kerja, maka nilai Kinerja Petugas akan berubah berbanding lurus sebesar 0,220 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Untuk nilai koefisien regresi variabel Integritas $b_2 = 0,295$ satuan menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai Integritas, maka nilai Kinerja Petugas akan berubah berbanding lurus sebesar 0,295 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Sedangkan, nilai koefisien regresi variabel Pengawasan $b_3 = 0,214$ satuan menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai Pengawasan, maka nilai Kinerja Petugas akan berubah berbanding lurus sebesar 0,214 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Hasil analisis uji t dengan variabel Etos Kerja (X_1) terhadap Kinerja Petugas (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,343$ lebih

besar dari nilai $t_{tabel (94-2=92)} = 1,986$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Artinya, variabel Etos Kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Petugas (Y) Lembaga Perasyarakatan Narkotika Kelas IIA Lubuklinggau. Hasil uji t ini juga membuktikan bahwa hipotesis pertama penelitian ini yaitu “Etos kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja petugas Lembaga Perasyarakatan Narkotika Kelas IIA Lubuklinggau” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini dikaitkan dengan hasil penelitian yang relevan yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia (Simanjuntak, 2020)”. Hasil penelitian relevan menunjukkan bahwa “secara parsial dan simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia”. Sedangkan, penelitian ini mengkaji tentang “Analisis Kinerja Petugas Lembaga Perasyarakatan Narkotika Kelas IIA Lubuklinggau”, penelitian ini memperoleh hasil yang positif dan signifikan. Sejalan dengan pendapat ahli yang menyatakan bahwa “etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi (Donni, 2016)”. Jadi, dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah suatu konsep dasar yang menuntun pegawai untuk berperilaku positif guna meningkatkan kualitas kerjanya.

Kemudian, hasil analisis uji t dengan variabel Integritas (X_2) terhadap Kinerja Petugas (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,452$ lebih besar dari nilai $t_{tabel (94-2=92)} = 1,986$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, variabel Integritas (X_2) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Petugas (Y) Lembaga Perasyarakatan Narkotika Kelas IIA Lubuklinggau. Hasil uji t ini juga membuktikan bahwa hipotesis kedua penelitian ini yaitu “Integritas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja petugas Lembaga Perasyarakatan Narkotika Kelas IIA Lubuklinggau” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini dikaitkan dengan hasil penelitian yang relevan yang berjudul “Pengaruh Integritas, Independensi, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Kinerja Auditor Inspektorat Kota Denpasar (Hendrawan & Budiarta, 2018)”. Hasil penelitian relevan menunjukkan bahwa “integritas, independensi, dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor”. Sedangkan, penelitian ini mengkaji tentang “Analisis Kinerja Petugas Lembaga Perasyarakatan Narkotika Kelas IIA Lubuklinggau”, penelitian ini memperoleh hasil yang positif dan signifikan. Sejalan dengan pendapat ahli yang menyatakan bahwa “integritas adalah pola pikir, sikap jiwa, dan gerakan hati nurani seseorang yang dimanifestasikan dalam ucapan, tindakan, dan perilaku : jujur, konsisten, berkomitmen, objektif, berani bersikap dan siap menerima risiko, serta disiplin dan bertanggung jawab (Abdullah, 2019)”. Jadi, dapat disimpulkan bahwa integritas adalah suatu komitmen dalam bersikap dan bertindak dengan prinsip yang jujur, konsisten, dan etis, serta disiplin dan bertanggung jawab.

Selanjutnya, hasil analisis uji t dengan variabel Pengawasan (X_3) terhadap Kinerja Petugas (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,767$ lebih besar dari nilai $t_{tabel (94-2=92)} = 1,986$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, variabel Pengawasan (X_3) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Petugas (Y) Lembaga Perasyarakatan Narkotika Kelas IIA Lubuklinggau. Hasil uji t ini juga membuktikan bahwa, hipotesis ketiga penelitian ini yaitu “Pengawasan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja petugas Lembaga Perasyarakatan Narkotika Kelas IIA Lubuklinggau” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini dikaitkan dengan hasil penelitian yang relevan yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT PGASCOM Palembang (Agustian & Hendri, 2019)”. Hasil penelitian relevan menunjukkan bahwa “terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan antara Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PGASCOM Palembang”. Sedangkan, penelitian ini mengkaji tentang “Analisis Kinerja Petugas Lembaga Perasyarakatan Narkotika Kelas IIA Lubuklinggau”, penelitian ini memperoleh hasil yang positif dan signifikan. Sejalan dengan pendapat ahli yang menyatakan bahwa “pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling esensial, sebaik apapun pekerjaan yang dilaksanakan tanpa adanya pengawasan tidak dapat dikatakan berhasil (Usman, 2014)”. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu proses pemantauan kegiatan yang dilakukan pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Hasil uji koefisien korelasi (r) variabel bebas Etos Kerja (X_1) yang diperoleh adalah 0,561. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel bebas Etos Kerja (X_1) dan variabel terikat Kinerja Petugas (Y) secara parsial dapat dikatakan sedang yaitu sebesar 0,561 karena nilai berada di interval koefisien 0,40 – 0,599. Untuk hasil uji koefisien korelasi (r) variabel bebas Integritas (X_2) yang diperoleh adalah 0,603. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel bebas Integritas (X_2) dan variabel terikat Kinerja Petugas (Y) secara parsial dapat dikatakan kuat yaitu sebesar 0,603 karena nilai berada di interval koefisien 0,60 – 0,799. Sedangkan, hasil uji koefisien korelasi (r) variabel bebas Pengawasan (X_3) yang diperoleh adalah 0,554. Hal ini dapat diartikan bahwa,

hubungan antara variabel bebas Pengawasan (X_3) dan variabel terikat Kinerja Petugas (Y) secara parsial dapat dikatakan sedang yaitu sebesar 0,554 karena nilai berada di interval koefisien 0,40 – 0,599.

Adapun hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah 0,543. Artinya, variabel terikat Kinerja Petugas dijelaskan oleh seluruh variabel bebas yaitu Etos Kerja, Integritas, dan Pengawasan secara simultan adalah 54,3%. Sisanya (100% -54,3%) yaitu sebesar 45,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini dapat diartikan apabila dilakukan perubahan secara bersama-sama, maka variabel bebas Etos Kerja, Integritas, dan Pengawasan dapat mempengaruhi Kinerja Petugas Lembaga Perasyarakatan Narkotika Kelas IIA Lubuklinggau sebesar 54,3%.

Hasil analisis uji F (simultan) variabel Etos Kerja, Integritas, dan Pengawasan terhadap Kinerja Petugas Lembaga Perasyarakatan Narkotika Kelas IIA Lubuklinggau menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 35,669 >$ nilai $F_{tabel} (94-3-1=90) = 2,71$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas Etos Kerja, Integritas, dan Pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Petugas. Hasil uji F (simultan) ini membuktikan bahwa hipotesis keempat penelitian ini yaitu “Etos kerja, integritas, dan pengawasan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja petugas Lembaga Perasyarakatan Narkotika Kelas IIA Lubuklinggau” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Kesimpulannya, adapun kaitannya penelitian yang relevan dengan penelitian ini, Peneliti menggunakan tiga variabel bebas yaitu Etos Kerja, Integritas, dan Pengawasan, serta variabel terikat Kinerja Petugas, sehingga ada persamaan dan perbedaan dari variabel bebas maupun variabel terikat yang diteliti, yang mana hasil yang diperoleh pada penelitian ini dan penelitian relevan terdapat perbedaan. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016). Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok orang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan pada Lembaga Perasyarakatan Narkotika Kelas IIA Lubuklinggau diperoleh hasil dan kesimpulan yaitu : Etos kerja, integritas, dan pengawasan berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja petugas Lembaga Perasyarakatan Narkotika Kelas IIA Lubuklinggau.

Saran Penelitian

1. Setiap petugas hendaknya selalu melaksanakan pekerjaan dengan penuh kejujuran, sungguh-sungguh, penuh tanggung jawab sesuai tugas dan fungsi, serta memiliki inisiatif yang berguna dalam membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik. Kemudian, hendaknya selalu menunjukkan rasa memiliki, kebanggaan yang kuat, dan komitmen kerja yang tinggi pada organisasi demi tujuan organisasi;
2. Setiap pegawai hendaknya selalu patuh dan konsisten terhadap segala peraturan yang ada di organisasi; selalu dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan dengan penuh tanggung jawab agar tujuan organisasi dapat tercapai; serta selalu teliti dan waspada dalam bekerja sesuai tugas dan fungsinya;
3. Pimpinan hendaknya rutin melakukan pengawasan untuk mengetahui apakah pegawai selalu melaksanakan tugas berdasarkan *job description* dan sesuai SOP; melakukan pengawasan dengan memberikan bimbingan kepada pegawai untuk menghindari penyimpangan atau kesalahan; Pimpinan perlu memberikan tindakan tegas apabila ada pegawai melanggar aturan; dan setiap pegawai hendaknya memiliki pengetahuan atas pekerjaan agar kualitas hasil pekerjaan dapat maksimal untuk mewujudkan tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2019). *Integritas Menyemai Kejujuran, Menuai Kesuksesan & Kebahagiaan*. Yogyakarta : The Phinisi Pers.
- Agustian, W., & Hendri. (2019). Pengaruh Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. PGASCOM Palembang. *Journal Management, Business, and Accounting*, 17 No. 1. <https://doi.org/https://doi.org/10.33557/mbia.v17i1.56>
- Bagus, D. (2010). *Etos Kerja : Definisi, Fungsi dan Cara Menumbuhkan Etos Kerja*. [Http://Jurnal-Sdm.Blogspot.Co.Id/2010/10/Etos-Kerja-Definisi-Fungsi-Dan-Cara.Html](http://Jurnal-Sdm.Blogspot.Co.Id/2010/10/Etos-Kerja-Definisi-Fungsi-Dan-Cara.Html).
- Donni, J. P. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.

- Fahmi, I. (2014). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung : Alfabeta.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta : BPF E.
- Hendrawan, P. R., & Budiarta, I. K. (2018). Pengaruh Integritas, Independensi, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Kinerja Auditor Inspektorat Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi*. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v24.i02.p20>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kibtiyah, A., & Mardiah. (2016). Hubungan Integritas dan Loyalitas Karyawan dengan Visi Misi Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia, Tbk). *Eduka : Jurnal Pendidikan, Hukum, Dan Bisnis, Vol. 1 No.* <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/eduka.v1i2.3743>
- Mulyadi. (2007). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen (Edisi 3)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Putra, P. I. (2017). *Tiga Tahap Membangun Etos Kerja di Perusahaan Anda*. <https://www.putra-putri-indonesia.com/membangun-etos-kerja.html>.
- Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 2 No. 1. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/MdB/article/view/2358>
- Sinamo, J. H. (2014). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta : Gramedia.
- Sriningsih, E. (2015). *Aspek-Aspek Etos Kerja Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*. <http://Evasriningsih30.blogspot.com/2015/05/Aspek-Aspek-Etos-Kerja-Dan-Faktor.html>.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran, Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, E. (2015). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenandamedia.
- Syofian, S. (2017). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Usman, E. (2014). *Asas Manajemen*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Lima)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan dalam Organisasi Edisi 7*. Jakarta : Indeks.
- Zaenal, M., & Muhibudin, W. L. (2015). *Manajemen Pelayanan Publik*. Bandung : Pustaka Setia.
- Zahra, E. (2011). Pengaruh Integritas, Kompetensi dan Loyalitas Kepemimpinan terhadap Kepercayaan Para Bawahan di SBU Perkapalan PT. Pusri Palembang. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis, Edisi VI*. https://orasibisnis.files.wordpress.com/2012/05/elvira_zahra_pengaruh-integritas-kompetensi-dan-loyalitas-kepemimpinan-terhadap-kepercayaan-para-bawahan-di-sbu-perkapalan-pt-pusri-palembang.pdf