



## Pengaruh Integritas Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya

**Irma Andini**

Universitas Perjuangan Tasikmalaya, Indonesia

**Barin Barlian**

Universitas Perjuangan Tasikmalaya, Indonesia

**Gian Riksa Wibawa**

Universitas Perjuangan Tasikmalaya, Indonesia

Alamat: Jalan Peta No 177, Kahuripan, Kec. Tawang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46115

Korespondensi penulis: [irmagrande21@gmail.com](mailto:irmagrande21@gmail.com)

**Abstract.** *This research was conducted to determine the Influence of Integrity and Professionalism on the Performance of Employees of the Local Revenue Agency of Tasikmalaya City. This study used a quantitative approach with Associative (Causal) research methods using data obtained directly through questionnaires distributed to 47 respondents. The technique used in this research is multiple linear regression. The results of the study indicate that: (1) Integrity and Professionalism simultaneously have a significant effect on Employee Performance: (2) Integrity partially has a significant effect on Employee Performance: (3) Professionalism partially has a significant effect on Employee Performance*

**Keywords:** *Integrity, Professionalism, Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Integritas dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian yaitu Asosiatif (Kausalitas) dengan menggunakan data yang diperoleh langsung melalui kuesioner yang disebar pada 47 Responden. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Integritas dan Profesionalisme secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai: (2) Integritas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai: (3) Profesionalisme secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

**Kata kunci:** Integritas, Profesionalisme, Kinerja Pegawai

### 1. LATAR BELAKANG

Berdasarkan penilaian kinerja pegawai negeri sipil pasal 41 ayat (5) huruf c Peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil yang berbunyi “Penilaian kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut: cukup, apabila PNS memiliki nilai angka  $7 < x < 120$  (seratus dua puluh)”. Hal tersebut dapat diketahui bahwa penilaian kinerja di BAPENDA memiliki rata-rata nilai  $> 83-88$  hal ini menyatakan bahwa penilaian kinerja di instansi tersebut masuk kategori baik dan perlu ditingkatkan Kembali. Menurut informasi yang didapatkan oleh penulis melalui wawancara dengan Pembina/IV/a sebagai Analisis Kepegawaian Ahli Muda, didapatkan

penilaian Kinerja satu tahun sekali dan penilaian tersebut dilakukan secara menyeluruh kepada seluruh pegawai di Kantor BAPENDA.

Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya merupakan salah satu instansi pemerintah yang mempunyai tugas pokok membantu wali kota dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan Daerah di bidang pengelolaan pajak dan retribusi Daerah Kota Tasikmalaya. Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya dibentuk dalam rangka melaksanakan segala usaha dan kegiatan pemungutan dan pengumpulan pendapatan daerah secara maksimal, baik terhadap sumber pendapatan daerah yang ada maupun dengan penggalan sumber-sumber pendapatan daerah yang berlaku khususnya sektor pendapatan yang bersumber dari pajak dan retribusi daerah. Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Tasikmalaya bertempat di Tasikmalaya, Jl. Siliwangi No. 31, Kahuripan Kec. Tawang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46115.

Berikut rekap hasil kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya selama empat tahun :

**Tabel 1.** Data Rekap Kinerja Tahunan

<b>NO</b>	<b>TAHUN</b>	<b>NILAI KINERJA</b>
1.	2019	87,6 %
2.	2020	83,5 %
3.	2021	88,5 %
4.	2022	87,7 %
5.	2023	86,8 %

*Sumber : Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya*

Berdasarkan Tabel 1 di atas menunjukkan hasil data kinerja tahunan pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya sudah memperoleh kinerja yang baik, Kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya memiliki target kuantitatif yang menunjukkan bagaimana individu berkinerja dalam hal mencapai tujuan mereka. Pegawai harus fokus untuk meningkatkan strategis dan operasional, menciptakan dasar analisis untuk pengambilan keputusan, dan membantu fokus pada apa yang paling penting. Berdasarkan analisis tersebut integritas dan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendaatan Daerah Kota Tasikmalaya. Untuk hal tersebut instansi memiliki standar kategori dalam penilaian kinerja.

Integritas pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya dapat dilihat dari bagaimana pegawai berperilaku jujur dengan tidak mengakui hak milik orang lain, menyalahgunakan properti milik kantor tanpa izin serta tindakan korupsi, kolusi, dan nepotisme yang akan menimbulkan kerugian diri sendiri, rekan kerja, dan instansi.

Profesionalisme pegawai dapat dilihat dari indikator Pengabdian pada profesi. Masih dijumpai beberapa masalah diantaranya soal jaminan waktu pelayanan yang tidak menentu, adanya pegawai yang keluar dari kantor saat jam kerja sehingga menunda-nunda pekerjaannya karena ada urusan lain, dan masih terlihat pegawai yang kurang tanggap dalam penyelesaian pekerjaan.

Dari uraian latar belakang diatas, penulis memiliki ketertarikan dalam mengangkat penelitian yang berjudul “PENGARUH INTEGRITAS DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA TASIKMALAYA”.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Kasmir (2016:25) Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

### **Integritas**

Integritas adalah suatu elemen karakter yang mendasari timbulnya pengakuan profesional. Integritas merupakan kualitas yang melandasi kepercayaan publik dan merupakan patokan bagi anggota dalam menguji keputusan yang diambilnya. Integritas mengharuskan seorang anggota untuk, antara lain, bersikap jujur dan berterus terang tanpa harus mengorbankan rahasia penerima jasa (Nasution, 2019:54).

Indikator integritas menurut Rustendi (2017) adalah sebagai berikut:

1. Jujur
2. Bertanggung Jawab
3. Bermanfaat.
4. Bekerja secara optimal
5. Patuh Terhadap Ketentuan Hukum

## **Profesionalisme**

Menurut Ardianingsih (2018:31) Profesionalisme adalah orang yang mempunyai profesi atau pekerjaan purna waktu, dan hidup dari pekerjaan itu dengan mengandalkan suatu keahlian yang tinggi. Sebagai seorang yang profesional harus bertanggung jawab penuh dalam bertindak lebih dari sekedar memenuhi tanggung jawab diri sendiri maupun dengan ketentuan hukum dan peraturan masyarakat.

Profesionalisme memiliki lima indikator menurut (Arens:2018) yaitu:

1. Pengabdian pada profesi
2. Kewajiban sosial
3. Kemandirian
4. Keyakinan terhadap profesi
5. Hubungan dengan sesama profesi

## **Kinerja Pegawai**

Menurut Fathoni (2016:159) Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas yang yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2021:15) :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab

## **3. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode kuantitatif dengan pendekatan studi kasus dengan cara penyebaran kuisioner sebagai cara pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2021:16) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya yang berjumlah 47 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh*, menurut Sugiyono (2021:133) *sampling jenuh* adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang akan diperoleh. Sehingga sampel yang digunakan adalah seluruh populasi pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya berjumlah 47 orang.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah penelitian lapangan dengan cara observasi, wawancara, kuesioner, dan penelitian kepustakaan. Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas. Alat analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokolerasi. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda, analisis koefisien kolerasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas Integritas (X1)

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,559	0,282	Valid
X1.2	0,596	0,282	Valid
X1.3	0,410	0,282	Valid
X1.4	0,396	0,282	Valid
X1.5	0,558	0,282	Valid
X1.6	0,567	0,282	Valid
X1.7	0,449	0,282	Valid
X1.8	0,372	0,282	Valid
X1.9	0,341	0,282	Valid
X1.10	0,448	0,282	Valid

*Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024*

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Profesionalisme (X2)

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,434	0,282	Valid
X2.2	0,406	0,282	Valid
X2.3	0,412	0,282	Valid
X2.4	0,398	0,282	Valid
X2.5	0,400	0,282	Valid

X2.6	0,582	0,282	Valid
X2.7	0,430	0,282	Valid
X2.8	0,492	0,282	Valid
X2.9	0,544	0,282	Valid
X2.10	0,361	0,282	Valid

*Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024*

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0,309	0,282	Valid
Y2	0,330	0,282	Valid
Y3	0,501	0,282	Valid
Y4	0,414	0,282	Valid
Y5	0,504	0,282	Valid
Y6	0,648	0,282	Valid
Y7	0,400	0,282	Valid
Y8	0,416	0,282	Valid

*Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024*

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa masing-masing item pernyataan dari masing-masing variabel menunjukkan hasil yang signifikan (valid).

### Uji Reliabilitas

**Tabel 5.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
X1	0,647	0,6	Reliabel
X2	0,619	0,6	Reliabel
Y	0,667	0,6	Reliabel

*Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024*

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel Integritas (X1), Profesionalisme (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) realibel karena memiliki nilai cronbach alpha > 0,60.

## Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

**Tabel 6.** Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.17654358
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.116
	Negative	-.059
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.125 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

*Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024*

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas, nilai symp sig sebesar 0,125 artinya data berdistribusi normal.

### b. Uji Multikolinearitas

**Tabel 7.** Hasil Uji Multikolinearitas

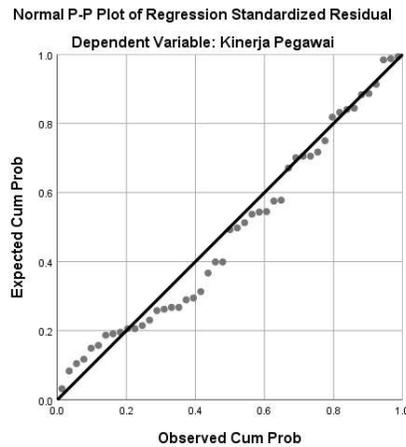
Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.420	1.724		7.785	.000		
	Integritas	.222	.029	.561	7.600	.000	.965	1.036
	Profesionalisme	.257	.033	.577	7.824	.000	.965	1.036

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024*

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diatas, nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**



Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024

**Gambar 1.** Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar di atas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas tidak ada pola jelas, serta titik-titik diatas dan dibawah angka 0 sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**d. Uji Autokolerasi**

**Tabel 8.** Hasil Uji Autokolerasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.877 <sup>a</sup>	.769	.758	.46735	1.466
a. Predictors: (Constant), Profesionalisme, Integritas					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil uji autokolerasi diatas, dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson (DW) adalah sebesar 1,466 berada diantara -2 dan +2, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi positif maupun autokorelasi negatif.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 9.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.420	1.724		7.785	.000		

	Integritas	.222	.029	.561	7.600	.000	.965	1.036
	Profesionalisme	.257	.033	.577	7.824	.000	.965	1.036
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024

Persamaan regresi linear berganda penelitian sebagai berikut :

$$Y = 13,420 + 0,222 X1 + 0,257 X2 + e$$

Interprestasi:

1. Konstanta 13,420 menunjukkan bahwa jika nilai Integritas dan Profesionalisme dianggap konstan, maka nilai Kinerja Pegawai sebesar 13,420.
2. Nilai koefisien regresi Integritas (X1) sebesar 0,222 dan bernilai positif yang berarti apabila variabel Integritas (X1) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu kinerja akan naik dan meningkat juga sebesar 0,222 begitupun sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi Profesionalisme (X2) sebesar 0,257 dan bernilai positif yang berarti apabila variabel Profesionalisme (X2) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu kinerja akan naik dan meningkat juga sebesar 0,257 begitupun sebaliknya.

### Analisis Koefisien Kolerasi dan Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 10.** Hasil Analisis Koefisien Kolerasi dan Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 <sup>a</sup>	.769	.758	.46735
a. Predictors: (Constant), Profesionalisme, Integritas				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil output SPSS diatas, nilai koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0,877 artinya terdapat korelasi atau keeratan hubungan positif antara Integritas dan Profesionalisme secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya.

Nilai R Square ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,769 dapat diketahui bahwa perhitungan nilai koefisien determinasi sebesar  $[KD = 0,769 \times 100\% = 76,9\%]$ . Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel integritas dan profesionalisme mampu mempengaruhi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan daerah kota Tasikmalaya sebesar 76,9%.

**Pengaruh Integritas dan Profesionalisme Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai  
Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya**

**Tabel 11.** Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.955	2	15.977	73.152	.000 <sup>b</sup>
	Residual	9.610	44	.218		
	Total	41.565	46			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Profesionalisme, Integritas						

*Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024*

Berdasarkan hasil output SPSS diatas, nilai sig F sebesar  $0,000 < 0,05$  (nilai  $\alpha = 0,05$ ) dan F Hitung yaitu sebesar  $73.152 > 3,20$  (Nilai F Tabel). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, yang berarti Integritas dan Profesionalisme berpengaruh signifikan secara simulta terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya. Sehingga jika kedua variabel tersebut yaitu Integritas dan Profesionalisme meningkat secara bersama-sama maka akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Pegawai.

**Pengaruh Integritas Secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya**

**Tabel 12.** Hasil Uji Parsial (T)

Coefficients <sup>a</sup>									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	13.420	1.724		7.785	.000			
	Integritas	.222	.029	.561	7.600	.000	.669	.753	.551
	Profesionalisme	.257	.033	.577	7.824	.000	.682	.763	.567
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai									

*Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024*

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi Integritas yaitu sebesar 0,753 yang menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi parsial tersebut bernilai positif. Nilai koefisien korelasi menunjukkan terdapat hubungan kuat antara Integritas (X<sub>1</sub>) dengan Kinerja Pegawai (Y). Maka besar pengaruh Integritas terhadap Kinerja Pegawai secara parsial sebesar

56,70% [ $Kd = (0,753)^2 \times 100\%$ ]. Hasil perhitungan Integritas mempunyai nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$  (nilai  $\alpha = 0,05$ ). Sedangkan nilai t hitung Integritas sebesar  $7,600 > 1,677$  (Nilai T Tabel). Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa Integritas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga jika Integritas meningkat maka akan berpengaruh juga pada peningkatan Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya.

### **Pengaruh Profesionalisme Secara Parsial Terhadap Kinerja Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya**

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi Profesionalisme yaitu sebesar 0,763 yang menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi parsial tersebut bernilai positif. Nilai koefisien korelasi menunjukkan terdapat hubungan kuat antara Profesionalisme ( $X_2$ ) dengan Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Maka besar pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai secara parsial sebesar 58,27% [ $Kd = (0,763)^2 \times 100\%$ ]. Hasil perhitungan Profesionalisme mempunyai nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$  (nilai  $\alpha = 0,05$ ). Sedangkan nilai t hitung variabel Profesionalisme sebesar  $7,824 > 1,677$  (Nilai T Tabel). Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa Profesionalisme berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga jika Profesionalisme meningkat maka akan berpengaruh juga pada peningkatan Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran mengenai Integritas, Profesionalisme dan Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya yaitu sebagai berikut:
  - a. Integritas dari Pegawai Badan Pendapatan daerah Kota Tasikmalaya dapat diklasifikasikan baik. Artinya penerapan aturan yang ada di BAPENDA sesuai dengan harapan masyarakat untuk bisa mencapai Kinerja Pegawai yang diharapkan
  - b. Profesionalisme dari Pegawai Badan Pendapatan daerah Kota Tasikmalaya dapat diklasifikasikan baik. Dimana Pegawai BAPENDA menunjukkan sikap professional,

mengerti akan tugas dan tanggung jawabnya, tentunya fokus dan konsisten dengan apa yang dikerjakan.

- c. Kinerja Pegawai Badan Pendapatan daerah Kota Tasikmalaya dapat diklasifikasikan baik. Dimana Pegawai mampu memberikan performa yang baik dalam bekerja, selain itu hasil kerja yang kualitas dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Integritas dan Profesionalisme secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Integritas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan berdasarkan hasil analisis, terdapat beberapa saran dari penulis yang diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak serta mampu memberikan manfaat bagi Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya

Adapun saran-saran tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Integritas pada Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya berdasarkan hasil pembobotan termasuk klasifikasi baik. Namun demikian pembobotan terendah adalah pada indikator Bermanfaat yaitu pada pernyataan. “Saya mampu memanfaatkan waktu sehingga saya bekerja lebih maksimal” yaitu dengan skor total 196. Oleh sebab itu penulis memberikan saran agar Pegawai bisa memanfaatkan waktu bekerja lebih baik lagi. Pegawai harus bisa menggunakan waktu sesuai dengan perencanaan maupun ketepatan dalam waktu pelayanan.
2. Profesionalisme Integritas pada Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya berdasarkan hasil pembobotan termasuk klasifikasi baik. Namun demikian pembobotan terendah adalah pada indikator kewajiban sosial yaitu pada pernyataan “Instansi tempat saya bekerja selalu melakukan kegiatan sosial di setiap tahunnya” yaitu dengan skor total 197. Oleh sebab itu penulis memberikan saran agar Pegawai harus lebih memperhatikan dalam kegiatan sosial serta ikut terlibat didalamnya.

3. Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya berdasarkan hasil pembobotan termasuk klasifikasi kurang baik. Pembobotan terendah adalah pada indikator tanggung jawab yaitu pada pernyataan “Saya meminta bantuan dalam penyelesaian tugas kepada rekan kerja” yaitu dengan skor 127. Oleh sebab itu penulis memberikan saran agar pegawai dalam penyelesaian tugas tidak dilimpahkan kepada rekan kerja. Seorang pegawai sebaiknya lebih aktif mengajak dan melibatkan rekan kerja agar bekerjasama dalam penyelesaian suatu pekerjaan sehingga tidak memberatkan salah satu pegawai saja.
4. Penelitian selanjutnya yang akan meneliti atau menganalisis fenomena masalah yang sama, penulis memberikan saran agar memperhatikan *research* yang ada pada subjek penelitian. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa keadaan dan kondisi lapangan pada saat penelitian berbeda dengan penelitian sebelumnya. Selain itu penulis menyarankan agar memperhatikan alat analisis data yang akan digunakan, sebaiknya gunakan alat analisis yang tepat dan sesuai dengan fenomena masalah.

#### **DAFTAR REFERENSI**

- Arens. (2018). *Auditing and Assurances Services And Integrated Approach . Twelfth Edition. Prentice Hall.*
- Ardianingsih. (2018). *Audit Laporan Keuangan. Jilid 1. Jakarta : Bumi Aksara*
- Fathoni. (2016). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan di Ada Swalayan Banyumanik Semarang. *Journal of Management. 2 (2).*
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Teori dan Praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada*
- Mangkunegara. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.*
- Nasution, D. A. D. (2019). *Audit Sektor Publik: Berintegritas dalam Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara. Uwais Inspirasi Indonesia.*
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil. Sekretariat Negara: Jakarta. <https://www.bkn.go.id/wpcontent/uploads/2019/05/PP-Nomor-30-Tahun-2019.pdf>
- Pemerintah Daerah. 2023. *Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya.* <https://data.tasikmalayakota.go.id/home/badan-pendapatan-daerah/>  
<https://bapenda.tasikmalayakota.go.id/>
- Rustendi. (2017). *Audit Internal Prinsip dan Teknik Audit Berbasis Risiko. Bandung: Mujahid Press.*
- Sugiyono, (2021). *Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional).*