



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No.3 (2025) pp: 6425-6435

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh Etika Pegawai, Pelayanan Publik dan Reformasi Birokrasi Terhadap Penerapan Zona Integritas Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Maros

Muslimah Muftiaturrahmah<sup>1</sup>, Syamsul Alam<sup>2</sup>, Bungatang<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya

[muslimah.muftiah@gmail.com](mailto:muslimah.muftiah@gmail.com)

### Abstrak

*Zona integritas bukan sekadar label administratif, tetapi sebuah komitmen moral yang menegaskan tekad menghadirkan birokrasi bersih, bebas dari praktik korupsi, serta tulus melayani masyarakat. Di Kantor Pertanahan Kabupaten Maros, gagasan ini menemukan relevansinya ketika etika pegawai, kualitas pelayanan, dan semangat reformasi birokrasi dipadukan menjadi fondasi utama dalam mendorong perubahan yang berkelanjutan. Penelitian ini lahir dari kebutuhan mendesak akan tata kelola pemerintahan yang berintegritas, di mana birokrasi tidak hanya berfungsi sebagai pelayan publik, tetapi juga sebagai penjaga nilai moral dalam setiap proses administrasi. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif berlandaskan hubungan asosiatif, penelitian ini melibatkan lima puluh pegawai sebagai responden utama. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel, kemudian diolah melalui analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa etika pegawai, kualitas pelayanan publik, dan reformasi birokrasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penguatan penerapan zona integritas. Ketiga faktor tersebut, baik secara individual maupun simultan, berfungsi sebagai pilar yang menopang lahirnya budaya integritas di lingkungan kerja. Lebih dari sekadar hasil angka, penelitian ini menegaskan bahwa membangun zona integritas berarti menjaga kepercayaan publik serta memperkuat fondasi moral birokrasi. Dari sini, tersirat pesan penting bahwa pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan humanis adalah perjalanan panjang yang hanya dapat tercapai bila etika, pelayanan, dan reformasi berjalan beriringan.*

*Kata kunci: Etika Pegawai, Pelayanan Publik, Reformasi Birokrasi, Zona Integritas*

### 1. Latar Belakang

Ruang pelayanan publik di Indonesia hingga kini masih menghadapi tantangan besar. Harapan masyarakat akan birokrasi yang sederhana, transparan, dan akuntabel kerap berhadapan dengan kenyataan yang jauh dari ideal. Prosedur administrasi yang berbelit, munculnya praktik pungutan liar, serta rendahnya keterbukaan informasi membuat kepercayaan publik mudah terguncang [1][2]. Dalam konteks inilah pemerintah meluncurkan program Zona Integritas (ZI) sebagai strategi akselerasi reformasi birokrasi menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM). Program ini bukan sekadar label administratif, melainkan juga komitmen moral untuk menanamkan nilai integritas, profesionalisme, dan pelayanan publik yang prima di seluruh lini pemerintahan [3].

Kantor Pertanahan Kabupaten Maros menjadi salah satu institusi strategis dalam penerapan ZI. Layanan yang diberikan Badan Pertanahan Nasional (BPN), mulai dari pendaftaran tanah, penerbitan sertifikat, hingga penyediaan informasi pertanahan, merupakan kebutuhan dasar masyarakat. Tidak jarang, permasalahan di sektor ini menjadi sorotan publik, baik karena pungutan liar maupun keterlambatan layanan. Oleh karena itu, keberhasilan penerapan ZI di kantor pertanahan tidak hanya sebatas memenuhi indikator kinerja, tetapi juga menyangkut legitimasi institusi di mata masyarakat [4].

Keberhasilan ZI, sebagaimana ditunjukkan oleh berbagai penelitian terdahulu, bertumpu pada tiga faktor pokok: etika pegawai, mutu pelayanan publik, serta reformasi birokrasi. Sari (2019) menegaskan bahwa

---

Pengaruh Etika Pegawai, Pelayanan Publik Dan Reformasi Birokrasi Terhadap Penerapan Zona Integritas Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Maros

etika pegawai berpengaruh signifikan terhadap penerapan ZI, terutama melalui aspek integritas, kejujuran, dan profesionalisme. Penelitian Pratama (2019) maupun Nugroho (2020) menambahkan bahwa pelayanan publik yang transparan, cepat, dan akuntabel merupakan faktor pendorong utama meningkatnya kepercayaan masyarakat, yang pada akhirnya memperkuat keberhasilan ZI[5][6]. Sementara itu, Wulandari (2021) membuktikan bahwa reformasi birokrasi berperan positif dalam meningkatkan tata kelola, penyederhanaan prosedur, serta penguatan pengawasan[7]. Hidayat (2022) bahkan menunjukkan bahwa etika pegawai, pelayanan publik, dan reformasi birokrasi secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap ZI, dengan etika pegawai muncul sebagai variabel dominan[8]. Selanjutnya, Dewi dan Ramadhan (2020) menegaskan bahwa faktor internal seperti etika dan budaya organisasi, serta faktor eksternal seperti kualitas pelayanan publik dan partisipasi masyarakat, berkontribusi besar terhadap keberhasilan implementasi ZI[9]. Temuan-temuan tersebut memperkaya pemahaman bahwa ZI tidak hanya berkaitan dengan perubahan sistem, tetapi juga transformasi perilaku, budaya kerja, dan pola interaksi dengan masyarakat [10].

Namun, mayoritas penelitian terdahulu masih menyoroiti faktor-faktor tersebut secara terpisah. Kajian yang menempatkan etika pegawai, kualitas pelayanan publik, dan reformasi birokrasi sebagai satu kesatuan dalam konteks nyata masih relatif jarang dilakukan. Padahal, dalam praktik birokrasi, ketiga elemen tersebut saling berkaitan. Etika pegawai yang baik akan kehilangan makna bila tidak diiringi dengan pelayanan publik yang berkualitas. Demikian pula, pelayanan publik yang cepat dan transparan tidak akan bertahan lama tanpa didukung oleh fondasi reformasi birokrasi yang konsisten. Reformasi birokrasi sendiri hanya akan menghasilkan struktur formalitas jika tidak ditopang oleh integritas pegawai [11].

Kesenjangan inilah yang ingin dijawab oleh penelitian ini, dengan menjadikan Kantor Pertanahan Kabupaten Maros sebagai lokus. Layanan pertanahan di wilayah ini bersentuhan langsung dengan kepentingan masyarakat luas, sehingga implementasi ZI dapat diuji dalam realitas konkret. Setiap celah dalam etika pegawai, setiap kekeliruan dalam prosedur layanan, maupun setiap hambatan reformasi birokrasi akan langsung terasa dan berdampak pada persepsi publik.

Dengan demikian, penelitian ini hadir untuk menguji pengaruh etika pegawai terhadap penerapan ZI, menilai kontribusi kualitas pelayanan publik, mengidentifikasi peran reformasi birokrasi, serta menganalisis keterhubungan ketiganya secara simultan dalam penerapan ZI di Kantor Pertanahan Kabupaten Maros. Pendekatan integratif ini diharapkan mampu memperkaya khazanah akademik mengenai reformasi birokrasi, etika pegawai, dan pelayanan publik, sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi instansi terkait. Kebaruan penelitian ini terletak pada sudut pandang harmonisasi variabel: etika pegawai, pelayanan publik, dan reformasi birokrasi dipandang sebagai kesatuan yang saling menopang. Tanpa harmoni, ZI akan sulit diwujudkan sebagai realitas birokrasi yang bersih, akuntabel, dan melayani. Harapan akhirnya adalah terbangunnya kepercayaan publik yang lebih kuat terhadap birokrasi pertanahan, sehingga ZI benar-benar menjadi instrumen perubahan, bukan sekadar slogan administratif.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini ditempuh melalui pendekatan kuantitatif dengan rancangan explanatory research, yang difokuskan untuk menguraikan bagaimana etika pegawai, kualitas pelayanan publik, serta reformasi birokrasi berpengaruh terhadap penerapan zona integritas [12][13]. Penelitian dilakukan melalui survei dengan instrumen utama berupa kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Maros. Lokasi penelitian dipusatkan di kantor tersebut, dengan waktu pelaksanaan pada bulan Agustus hingga September 2025. Seluruh data dikumpulkan menggunakan pendekatan *cross-section* sehingga hasil penelitian menggambarkan kondisi nyata pada satu periode tertentu [14].

Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Maros yang berjumlah 101 orang. Dari jumlah tersebut, sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10 persen dan menghasilkan ukuran sampel sebesar 50 orang. Pemilihan responden dilakukan secara proporsional random sehingga setiap pegawai memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi responden penelitian. Dengan ukuran ini, data yang diperoleh dianggap mampu mewakili populasi dan memberikan gambaran yang cukup akurat mengenai kondisi sebenarnya.

Definisi operasional variabel disusun berdasarkan indikator yang dapat diukur secara konkret. Etika pegawai ditinjau melalui aspek integritas, tanggung jawab, kepatuhan terhadap aturan, serta profesionalisme dalam menjalankan tugas. Pelayanan publik dipahami melalui indikator transparansi, responsivitas, kecepatan

pelayanan, keadilan dalam pemberian layanan, dan kepuasan masyarakat. Reformasi birokrasi dipetakan melalui penataan organisasi, tata laksana, manajemen sumber daya aparatur, akuntabilitas kinerja, pengawasan, dan kualitas pelayanan publik. Sedangkan penerapan zona integritas diukur melalui komitmen pimpinan dan pegawai terhadap integritas, penerapan sistem pengendalian gratifikasi, keterbukaan informasi, inovasi pelayanan, serta pengawasan internal. Semua indikator ini kemudian dijadikan dasar penyusunan butir kuesioner yang disebarakan kepada responden.

Instrumen penelitian yang digunakan terdiri atas kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Kuesioner menjadi instrumen utama untuk memperoleh data kuantitatif, sementara wawancara singkat dilakukan untuk menangkap informasi tambahan yang tidak tercermin dalam kuesioner. Dokumentasi digunakan untuk menelaah laporan kinerja, SOP, arsip, serta dokumen resmi lain yang berkaitan dengan implementasi zona integritas di Kantor Pertanahan Kabupaten Maros [12]. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis secara kuantitatif melalui serangkaian uji statistik.

Analisis penelitian ini dimulai dengan pengujian instrumen. Validitas setiap butir pertanyaan diperiksa menggunakan korelasi Pearson Product Moment, sedangkan reliabilitasnya diuji melalui Cronbach's Alpha dengan kriteria reliabel apabila nilai alpha sama dengan atau lebih besar dari 0,70. Setelah instrumen terbukti sahih dan konsisten, data selanjutnya dianalisis melalui uji asumsi klasik yang mencakup normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan data memenuhi syarat analisis lebih lanjut. Tahap berikutnya adalah penyajian deskriptif yang memberikan gambaran menyeluruh tentang karakteristik responden serta distribusi jawaban kuesioner[15]. Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda sebagai cara utama untuk melihat seberapa besar pengaruh etika pegawai, pelayanan publik, dan reformasi birokrasi terhadap penerapan zona integritas. Untuk menguji hipotesis, digunakan uji t yang bertujuan menilai pengaruh masing-masing variabel secara terpisah, serta uji F untuk melihat pengaruhnya secara keseluruhan atau simultan. Selain itu, dihitung juga koefisien determinasi agar bisa diketahui seberapa besar kontribusi gabungan variabel-variabel tersebut dalam menjelaskan variasi penerapan zona integritas.

### 3. Hasil dan Diskusi

Kantor Pertanahan Kabupaten Maros sebagai representasi Kementerian ATR/BPN di daerah memiliki peran strategis dalam mengelola pertanahan, mulai dari pendaftaran dan sertifikasi tanah, pemetaan, reforma agraria, pengadaan tanah untuk pembangunan, hingga penyelesaian sengketa secara adil dan non-litigasi. Peran ini didukung enam unit kerja yang terintegrasi dengan sasaran utama menciptakan tata kelola yang baik, kepastian hukum, optimalisasi pemanfaatan tanah, serta tertib tata ruang. Selain menjalankan fungsi administratif, Kantah Maros juga mendorong percepatan pembangunan infrastruktur, peningkatan kualitas layanan publik berbasis digital, serta pengelolaan data pertanahan yang akurat melalui sinergi lintas sektor. Penelitian ini melibatkan 50 responden yang mayoritas berusia produktif, berpendidikan tinggi, dan memiliki pengalaman kerja lebih dari lima tahun, mencerminkan bahwa layanan pertanahan di Kabupaten Maros ditopang oleh sumber daya manusia yang cukup kompeten.

#### 3.1. Uji Validitas

##### *Variabel Etika Pegawai (X1)*

Instrumen yang digunakan untuk mengukur etika pegawai terdiri dari 12 butir pernyataan. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Etika Pegawai (X1)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0.474	0.278	Valid
X1.2	0.632	0.278	Valid
X1.3	0.355	0.278	Valid
X1.4	0.635	0.278	Valid
X1.5	0.724	0.278	Valid
X1.6	0.646	0.278	Valid
X1.7	0.756	0.278	Valid
X1.8	0.451	0.278	Valid
X1.9	0.689	0.278	Valid
X1.10	0.622	0.278	Valid
X1.11	0.489	0.278	Valid
X1.12	0.650	0.278	Valid

Seluruh item pernyataan dalam variabel etika pegawai memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir mampu merepresentasikan indikator etika pegawai secara akurat. Dengan kata lain, responden dapat memahami isi pernyataan dengan baik sehingga jawaban yang diberikan dapat dipercaya untuk mengukur perilaku etis pegawai.

**Variabel Pelayanan Publik (X2)**

Instrumen pelayanan publik terdiri dari 10 butir pernyataan. Hasil uji validitasnya ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Pelayanan Publik (X2)**

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0.791	0.278	Valid
X2.2	0.779	0.278	Valid
X2.3	0.678	0.278	Valid
X2.4	0.850	0.278	Valid
X2.5	0.699	0.278	Valid
X2.6	0.838	0.278	Valid
X2.7	0.791	0.278	Valid
X2.8	0.754	0.278	Valid
X2.9	0.765	0.278	Valid
X2.10	0.627	0.278	Valid

Seluruh item pelayanan publik terbukti valid. Hal ini berarti instrumen yang digunakan dapat menangkap realitas pelayanan publik dengan baik. Tingginya nilai  $r$  hitung pada sebagian besar item memperkuat keyakinan bahwa indikator yang dipilih sangat relevan, misalnya pada aspek kecepatan, transparansi, dan kualitas pelayanan.

**Variabel Reformasi Birokrasi (X3)**

Variabel ini diukur melalui 12 butir pernyataan. Hasil uji validitasnya ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Reformasi Birokrasi (X3)**

	R hitung	R tabel	Keterangan
X3.1	0.698	0.278	Valid
X3.2	0.778	0.278	Valid
X3.3	0.707	0.278	Valid
X3.4	0.784	0.278	Valid
X3.5	0.768	0.278	Valid
X3.6	0.626	0.278	Valid
X3.7	0.830	0.278	Valid
X3.8	0.863	0.278	Valid
X3.9	0.713	0.278	Valid
X3.10	0.668	0.278	Valid
X3.11	0.831	0.278	Valid
X3.12	0.682	0.278	Valid

Semua pernyataan mengenai reformasi birokrasi valid. Ini membuktikan bahwa instrumen yang disusun telah sesuai dengan konstruk yang diukur, seperti efektivitas prosedur, inovasi birokrasi, serta transparansi. Validitas yang tinggi memperlihatkan bahwa responden memiliki pemahaman yang sejalan dengan tujuan pengukuran, sehingga data yang terkumpul akan mencerminkan kondisi nyata dari reformasi birokrasi di lapangan.

**Variabel Zona Integritas (Y)**

Zona integritas diukur dengan 12 butir pernyataan. Berikut hasil uji validitasnya:

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Zona Integritas (Y)**

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0.736	0.278	Valid
Y.2	0.670	0.278	Valid
Y.3	0.785	0.278	Valid
Y.4	0.824	0.278	Valid
Y.5	0.756	0.278	Valid
Y.6	0.779	0.278	Valid
Y.7	0.673	0.278	Valid
Y.8	0.570	0.278	Valid
Y.9	0.805	0.278	Valid
Y.10	0.812	0.278	Valid
Y.11	0.838	0.278	Valid
Y.12	0.686	0.278	Valid

Keseluruhan butir mengenai zona integritas valid. Hal ini memperlihatkan bahwa instrumen dapat digunakan untuk mengukur sejauh mana nilai-nilai integritas, transparansi, dan akuntabilitas telah dijalankan di lingkungan organisasi. Item dengan nilai  $r$  hitung yang tinggi, seperti Y4 dan Y11, mengindikasikan bahwa indikator tersebut sangat kuat dalam menjelaskan konsep zona integritas.

### 3.2. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Syarat	Keterangan
Etika Pegawai	0.788	> 0.60	Reliabel
Pelayanan Publik	0.916	> 0.60	Reliabel
Reformasi Birokrasi	0.924	> 0.60	Reliabel
Zona Integritas	0.926	> 0.60	Reliabel

Dapat dilihat dari hasil uji reliabilitas bahwa tingkat keandalan semua variabel dalam penelitian ini, mulai dari etika pegawai, pelayanan publik, reformasi birokrasi, hingga zona integritas, tercatat baik, memperoleh nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Angka-angka tersebut bukan hanya sekadar memenuhi syarat teknis, tetapi juga memberi keyakinan bahwa instrumen yang digunakan benar-benar konsisten, andal, serta mampu mencerminkan setiap variabel yang diteliti secara utuh.

### 3.3. Uji Normalitas

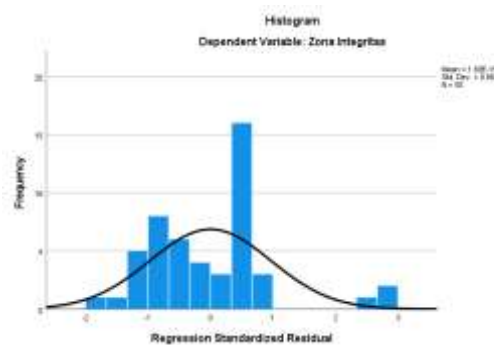


Diagram 1: Uji Normalitas

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas. Pola histogram tampak seimbang tanpa adanya penyimpangan ke arah kiri maupun kanan, sehingga distribusi data dapat dikatakan normal.

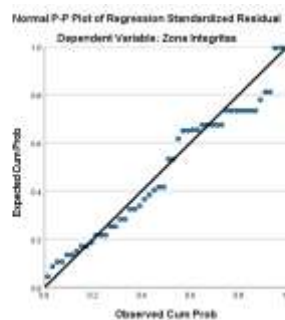


Diagram 2: Grafik P-Plot

Uji melalui grafik P-Plot memperlihatkan bahwa sebaran titik data mengikuti arah garis diagonal. Kondisi ini menegaskan bahwa data berdistribusi normal, sehingga model regresi yang digunakan dapat dinyatakan layak karena telah memenuhi asumsi normalitas.

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.56679001
Most Extreme Differences	Absolute	.140
	Positive	.140
	Negative	-.096
Test Statistic		.140
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.015

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.

**Gambar 3: Uji Nilai Sig**

Output uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,015 yang lebih kecil dari 0,05. Kondisi ini menandakan bahwa data tidak berdistribusi normal. Sebagaimana diketahui, data hanya dapat dikategorikan normal apabila nilai signifikansinya melebihi 0,05. Dalam penelitian kuantitatif, distribusi normal dianggap sebagai kondisi ideal karena mencerminkan kualitas data yang baik.

### 3.4. Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	19.245	5.420		3.551	.001		
Etika Pegawai	-.151	.167	-.132	-.904	.371	.334	2.993
Pelayanan Publik	.200	.165	.202	1.209	.233	.255	3.920
Reformasi Birokrasi	.636	.124	.748	5.119	.000	.334	2.997

**Gambar 4. Uji Multikolinearitas**

Nilai tolerance untuk variabel etika pegawai (0,334), pelayanan publik (0,255), dan reformasi birokrasi (0,334) semuanya berada di atas 0,1. Pada saat yang sama, nilai Variance Inflation Factor juga tercatat masih di bawah angka 10, yakni 2,993 untuk etika pegawai, 3,920 untuk pelayanan publik, dan 2,997 untuk reformasi birokrasi.

### 3.5. Uji Heterokedastisitas

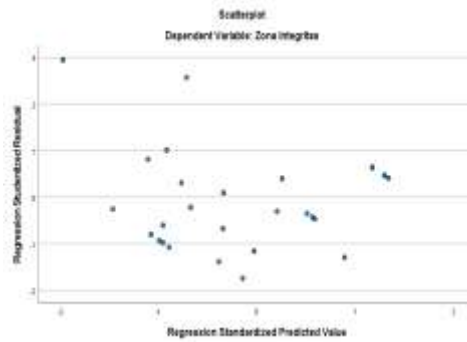
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.191	2.938		2.107	.041
Etika Pegawai	.117	.091	.296	1.292	.203
Pelayanan Publik	-.117	.090	-.342	-1.307	.198
Reformasi Birokrasi	-.099	.067	-.338	-1.475	.147

a. Dependent Variable: Abs\_Res

**Gambar 5. Uji Heterokedastisitas 1**

Dari gambar hasil uji, semua variabel memiliki nilai signifikansi di atas 0,05. Etika pegawai 0,203, pelayanan publik 0,198, dan reformasi birokrasi 0,147. Dengan kata lain, tidak ada masalah heteroskedastisitas, dan model regresi yang digunakan sudah pas untuk penelitian ini.



Gambar 6. Uji Heterokedastisitas 2

Dari scatter plot, titik-titik terlihat menyebar acak dan tidak membentuk pola tertentu. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi zona integritas berdasarkan etika pegawai, pelayanan publik, dan reformasi birokrasi.

### 3.6. Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	19.245	5.420		3.551	.001
Etika Pegawai	-.151	.167	-.132	-.904	.371
Pelayanan Publik	.200	.165	.202	1.209	.233
Reformasi Birokrasi	.636	.124	.748	5.119	.000

Gambar 7. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3$$

$$Y = 19.245 + -0.151 X_1 + 0.200 X_2 + 0.636 X_3$$

Dari hasil regresi linear berganda, diketahui bahwa zona integritas dipengaruhi oleh tiga variabel utama, yaitu etika pegawai, pelayanan publik, dan reformasi birokrasi. Konstanta sebesar 19.245 menandakan bahwa zona integritas tetap terbentuk meskipun variabel independen bernilai nol. Etika pegawai memiliki pengaruh negatif dengan koefisien -0.151, yang berarti peningkatan etika pegawai tidak selalu diikuti peningkatan zona integritas. Pelayanan publik berpengaruh positif dengan koefisien 0.200, menunjukkan bahwa semakin baik pelayanan, semakin meningkat zona integritas. Reformasi birokrasi menjadi faktor paling dominan dengan koefisien 0.636, yang menegaskan bahwa perbaikan birokrasi berperan besar dalam memperkuat zona integritas.

### 3.7. Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 <sup>a</sup>	.673	.651	2.64917

a. Predictors: (Constant), Reformasi Birokrasi, Etika Pegawai, Pelayanan Publik

b. Dependent Variable: Zona Integritas

Gambar 8. Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi atau R Square menunjukkan nilai 0,673. Angka ini menggambarkan sejauh mana variabel etika pegawai, pelayanan publik, dan reformasi birokrasi bersama-sama mampu menjelaskan variasi zona integritas, yaitu sebesar 67,3 persen. Artinya sebagian besar pengaruh terhadap zona integritas berasal dari ketiga variabel ini, sementara sisanya sekitar 32,7 persen kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, meskipun model yang digunakan sudah

cukup kuat, tetap ada ruang bagi penelitian lanjutan untuk mengeksplorasi faktor-faktor tambahan yang mungkin berperan.

### 3.8. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	19.245	5.420			3.551	.001
Etika Pegawai	-.151	.167	-.132		-.904	.371
Pelayanan Publik	.200	.165	.202		1.209	.233
Reformasi Birokrasi	.636	.124	.748		5.119	.000

a. Dependent Variable: Zona Integritas

**Gambar 9. Hasil Uji T**

Uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel etika pegawai tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap zona integritas karena nilai signifikansinya melebihi 0,05. Hal serupa juga terlihat pada variabel pelayanan publik yang nilai signifikansinya berada di atas 0,05, sehingga tidak berpengaruh signifikan. Sebaliknya, variabel reformasi birokrasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap zona integritas dengan nilai signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05.

### 3.9. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	663.088	3	221.029	31.494	.000 <sup>b</sup>
Residual	322.832	46	7.018		
Total	985.920	49			

a. Dependent Variable: Zona Integritas  
 b. Predictors: (Constant), Reformasi Birokrasi, Etika Pegawai, Pelayanan Publik

**Gambar 10. Uji F**

Berdasarkan tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 31.494 lebih besar daripada F tabel 2.810, dengan signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel etika pegawai (X1), pelayanan publik (X2), dan reformasi birokrasi (X3) bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap zona integritas (Y).

### 3.10. Pembahasan

#### ***Etika Pegawai terhadap Zona Integritas pada Kantor Pertanahan Kabupaten Maros***

Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan mengenai etika pegawai dinyatakan sah karena nilai r hitung lebih besar dibandingkan r tabel (0,278). Instrumen ini juga terbukti reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,788 yang melampaui batas 0,6, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur. Namun, hasil analisis regresi berganda menghadirkan temuan yang cukup menarik. Etika pegawai ternyata tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap zona integritas. Hal ini tercermin dari nilai t hitung -0,904 yang lebih rendah daripada t tabel 2,012, disertai nilai signifikansi 0,371 yang berada jauh di atas 0,05. Bahkan koefisien regresi menunjukkan angka negatif sebesar -0,151, yang mengindikasikan bahwa peningkatan etika pegawai justru cenderung menurunkan zona integritas, meskipun arah pengaruh tersebut tidak signifikan.

Makna dari hasil ini cukup jelas: etika pegawai sudah dipandang sebagai sesuatu yang wajar dan wajib, sebuah standar dasar yang otomatis harus dimiliki setiap individu dalam organisasi. Karena sifatnya sebagai norma minimal, etika pegawai tidak muncul sebagai faktor penentu yang mampu langsung mengangkat zona integritas. Kondisi ini selaras dengan temuan penelitian lain yang menegaskan bahwa etika pegawai lebih sering berperan sebagai pendukung, bukan pendorong utama. Tanpa adanya sistem pengawasan yang tegas dan regulasi yang kuat, etika pegawai berdiri sebatas fondasi, bukan motor penggerak dalam membangun integritas organisasi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Pratama (2019) yang menyatakan bahwa meskipun etika aparatur sipil negara memiliki hubungan dengan penerapan zona integritas, pengaruhnya tidak dominan dibandingkan faktor lain seperti pengawasan dan kepemimpinan[5]. Dewi dan Ramadhan (2020) juga menekankan bahwa

etika pegawai lebih efektif ketika dipadukan dengan budaya organisasi dan dukungan eksternal, seperti partisipasi masyarakat, yang mampu memperkuat penerapan ZI[9]. Sementara itu, Hidayat (2022) menegaskan bahwa etika pegawai memang berpengaruh terhadap ZI, tetapi kontribusinya lebih kecil dibandingkan dengan reformasi birokrasi yang menjadi faktor utama[8]. Hal ini menunjukkan bahwa etika pegawai pada dasarnya menjadi landasan moral yang penting, namun untuk benar-benar berdampak pada ZI, etika perlu dikawal oleh sistem birokrasi yang transparan, aturan yang tegas, serta mekanisme pengawasan yang konsisten.

#### ***Pelayanan Publik terhadap Zona Integritas pada Kantor Pertanahan Kabupaten Maros***

Instrumen pelayanan publik terbukti sahih dan dapat dipercaya, terlihat dari seluruh item yang valid ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel) serta reliabilitas tinggi dengan Cronbach's Alpha 0,916. Artinya, alat ukur ini konsisten dalam menangkap variabel pelayanan publik. Namun, hasil uji parsial menghadirkan fakta lain: pelayanan publik ternyata tidak memberi pengaruh signifikan terhadap zona integritas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t$  hitung 1,209 yang lebih rendah dibanding  $t$  tabel 2,012, serta tingkat signifikansi 0,233 yang lebih besar dari 0,05. Meskipun koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,200, yang menandakan arah hubungan selaras (semakin baik pelayanan publik, semakin meningkat zona integritas), nyatanya pengaruh ini tidak cukup kuat secara statistik.

Temuan ini menegaskan bahwa pelayanan publik memang sejalan dengan semangat integritas, tetapi bukanlah motor utama penggerakannya. Integritas organisasi lebih ditopang oleh reformasi birokrasi dan tata kelola internal yang kokoh, sedangkan pelayanan publik berperan sebagai etalase yang mempercantik citra. Dengan kata lain, pelayanan yang baik mampu memperkuat wajah integritas di mata masyarakat, tetapi tanpa reformasi sistem dan pengendalian internal yang solid, integritas organisasi tidak akan terbentuk hanya dengan mengandalkan pelayanan publik semata.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Nugroho (2020) yang menunjukkan bahwa kualitas pelayanan publik memang menjadi faktor pendukung keberhasilan ZI, tetapi bukan satu-satunya penentu, karena masih diperlukan integrasi dengan reformasi birokrasi. Dewi dan Ramadhan (2020) juga menegaskan bahwa pelayanan publik yang responsif dan transparan hanya dapat efektif mendorong ZI apabila ditopang oleh faktor internal organisasi, seperti komitmen pimpinan dan integritas pegawai. Selanjutnya, Wulandari (2021) menambahkan bahwa pelayanan publik yang baik lebih berfungsi sebagai katalis untuk memperkuat legitimasi birokrasi, namun pengaruh utamanya tetap berada pada penyederhanaan sistem dan pengawasan yang melekat dalam reformasi birokrasi[7]. Bahkan, Hardiansyah (2011) dalam kajiannya mengenai kualitas pelayanan publik menyebut bahwa layanan yang baik harus dipadukan dengan akuntabilitas birokrasi, sehingga tercipta tata kelola yang bersih dan berintegritas[2].

#### ***Reformasi Birokrasi terhadap Zona Integritas pada Kantor Pertanahan Kabupaten Maros***

Instrumen reformasi birokrasi terbukti sahih dan konsisten dengan reliabilitas tinggi ( $\alpha = 0,924$ ). Analisis statistik menunjukkan hasil yang paling kuat: reformasi birokrasi berpengaruh signifikan terhadap zona integritas. Nilai  $t$  hitung 5,119 yang jauh melampaui  $t$  tabel 2,012 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  membuktikan keterkaitan ini. Koefisien regresi sebesar 0,636 memperlihatkan arah hubungan positif yang kokoh, artinya setiap peningkatan satu langkah reformasi birokrasi akan mendorong zona integritas naik sebesar 0,636.

Temuan ini menggarisbawahi bahwa reformasi birokrasi adalah motor utama dalam membangun zona integritas. Perubahan yang mencakup penyederhanaan prosedur, keterbukaan informasi, akuntabilitas, dan pengawasan yang ketat mampu menutup celah penyalahgunaan wewenang. Dengan birokrasi yang bersih dan transparan, integritas organisasi bukan hanya slogan, melainkan realitas yang dirasakan langsung. Hasil penelitian ini sejalan dengan konsep good governance yang menempatkan birokrasi efisien dan akuntabel sebagai fondasi utama terciptanya integritas publik.

Sejumlah penelitian mendukung temuan ini. Sedarmayanti (2009) menegaskan bahwa reformasi birokrasi berperan penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih melalui perbaikan sistem manajemen aparatur. Dwiyanto (2011) juga menunjukkan bahwa reformasi birokrasi yang konsisten dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik sekaligus menekan praktik korupsi[1]. Selanjutnya, Mustafa (2013) menemukan bahwa reformasi birokrasi yang disertai inovasi dan penguatan pengawasan mampu mempercepat pencapaian tujuan integritas di instansi pemerintah[15]. Temuan Wulandari (2021) lebih lanjut memperlihatkan bahwa reformasi birokrasi memberikan kontribusi besar terhadap keberhasilan ZI, terutama pada aspek penyederhanaan prosedur dan penguatan akuntabilitas[7]. Bahkan, Hidayat (2022) membuktikan bahwa di antara variabel etika pegawai, pelayanan publik, dan reformasi birokrasi, faktor reformasi birokrasi muncul sebagai variabel paling dominan dalam menjelaskan penerapan zona integritas[8].

### ***Zona Integritas terhadap Etika Pegawai, Pelayanan Publik, dan Reformasi Birokrasi pada Kantor Pertanahan Kabupaten Maros***

Zona integritas sebagai variabel dependen terbukti sah dan konsisten, dengan reliabilitas tinggi ( $\alpha = 0,926$ ). Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,673. Angka ini berarti 67,3% variasi zona integritas mampu dijelaskan oleh kombinasi etika pegawai, pelayanan publik, dan reformasi birokrasi, sementara 32,7% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, maupun sistem pengawasan eksternal.

Uji simultan (uji F) semakin memperkuat hasil tersebut dengan nilai F hitung 31,494 yang jauh lebih besar dibanding F tabel 2,810, serta tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya, secara bersama-sama ketiga variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap zona integritas. Meskipun secara parsial hanya reformasi birokrasi yang menunjukkan dampak dominan, integritas organisasi sejatinya lahir dari perpaduan berbagai elemen. Dengan kata lain, reformasi birokrasi menjadi penggerak utama, tetapi etika pegawai dan kualitas pelayanan publik tetap menjadi pilar penopang yang memastikan integritas dapat tumbuh dan bertahan secara berkelanjutan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Hidayat (2022) yang membuktikan bahwa etika ASN, pelayanan publik, dan reformasi birokrasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penerapan ZI, meskipun reformasi birokrasi memiliki peran dominan. Dewi dan Ramadhan (2020) juga menekankan pentingnya kombinasi faktor internal seperti integritas pegawai dan budaya organisasi dengan faktor eksternal berupa kualitas pelayanan publik dan partisipasi masyarakat untuk memperkuat ZI. Selanjutnya, Wulandari (2021) menunjukkan bahwa keberhasilan reformasi birokrasi hanya akan berdampak optimal apabila didukung etika pegawai yang kuat dan pelayanan publik yang prima. Temuan ini mengindikasikan bahwa integritas birokrasi bukanlah hasil kerja satu variabel, melainkan integrasi dari berbagai elemen yang saling menopang. Dengan demikian, meskipun reformasi birokrasi menjadi motor penggerak, keberlangsungan ZI tetap membutuhkan dukungan etika pegawai dan pelayanan publik sebagai pilar utama[7].

#### **4. Kesimpulan**

Penelitian ini menegaskan bahwa etika pegawai dan pelayanan publik belum cukup kuat untuk mendorong lahirnya zona integritas di Kantor Pertanahan Kabupaten Maros, meskipun keduanya tetap menjadi fondasi penting dalam perilaku organisasi. Justru reformasi birokrasi tampil sebagai penggerak utama, karena melalui penyederhanaan prosedur, transparansi, dan akuntabilitas, zona integritas dapat bertumbuh lebih kokoh. Ketika ketiga variabel ini bergerak bersama, pengaruhnya mencapai 67,3%, sementara sisanya masih ditentukan oleh faktor lain yang belum tersentuh dalam penelitian ini. Temuan ini memberi isyarat bahwa keberhasilan zona integritas tidak hanya lahir dari individu atau layanan, tetapi dari keberanian melakukan pembenahan sistem secara menyeluruh. Ke depan, penelitian lanjutan dapat menggali peran kepemimpinan, budaya organisasi, maupun teknologi informasi agar gambaran tentang penguatan zona integritas semakin utuh dan tajam.

#### **Referensi**

- [1] A. Dwiyanto, *Reformasi birokrasi publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011.
- [2] H. Hardiansyah, *Kualitas pelayanan publik: Konsep, dimensi, indikator, dan implementasinya*. Yogyakarta: Gava Media, 2011.
- [3] PermenPAN-RB, "Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM," 2021.
- [4] H. A. S. Moenir, *Manajemen pelayanan umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- [5] S. Pratama, "Pengaruh etika aparatur sipil negara terhadap penerapan zona integritas di instansi pemerintah daerah," *J. Adm. Publik Drh.*, vol. 5, no. 2, pp. 112–123, 2019.
- [6] P. Nugroho, "Kualitas pelayanan publik sebagai faktor penunjang penerapan zona integritas menuju WBK," *J. Manaj. Publik*, vol. 8, no. 1, pp. 21–35, 2020.
- [7] S. Wulandari, "Reformasi birokrasi sebagai upaya mewujudkan zona integritas di kementerian/lembaga," *J. Ilmu Adm.*, vol. 13, no. 1, pp. 88–101, 2021.
- [8] R. Hidayat, "Pengaruh etika ASN, reformasi birokrasi, dan kualitas pelayanan terhadap penerapan zona integritas," *J. Kebijak. Publik*, vol. 10, no. 1, pp. 55–70, 2022.
- [9] I. A. Dewi and R. Ramadhan, "Zona integritas menuju WBK: Analisis faktor internal dan eksternal," *J. Adm. Publik*, vol. 7, no. 2, pp. 45–57, 2020.
- [10] Sedarmayanti, *Reformasi birokrasi, manajemen aparatur sipil negara, dan tata kelola pemerintahan yang baik*. Bandung: Refika Aditama, 2009.

- [11] L. P. Sinambela, *Reformasi pelayanan publik: Teori, kebijakan, dan implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- [12] Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif," *Alfabeta*, vol. 2, 2023.
- [13] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- [14] S. Arikunto, *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- [15] D. Mustafa, "Reformasi birokrasi sebagai upaya peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan," *J. Adm. Negara*, vol. 12, no. 2, pp. 99–115, 2013.