

INTEGRITAS DALAM PROSES PEMBENTUKAN: DINAMIKA ETIKA PROFESI DAN LINGKUNGAN SOSIAL PRAJA IPDN (IPDN KAMPUS SULAWESI SELATAN)

Muh Abudzar A Galigo
STIE Tri Dharma Widya

abudzargaligo@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pembinaan etika profesi dan lingkungan sosial terhadap integritas praja di IPDN Kampus Sulawesi Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis Partial Least Square (PLS). Sampel penelitian terdiri dari praja aktif yang dipilih melalui teknik sampling proporsional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pembinaan etika profesi tidak berpengaruh signifikan terhadap integritas praja. Temuan ini mengindikasikan bahwa pembinaan etika profesi yang selama ini dilakukan belum mampu secara efektif mendorong terbentuknya perilaku integritas pada praja. Sebaliknya, hasil penelitian memperlihatkan bahwa lingkungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap integritas praja. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya pembinaan integritas tidak cukup dilakukan melalui pendekatan formal, tetapi harus diarahkan pada pembentukan budaya sosial yang konsisten dan keteladanan yang nyata. Secara simultan, pembinaan etika profesi dan lingkungan sosial berpengaruh signifikan terhadap integritas praja, meskipun kontribusi terbesar bersumber dari variabel lingkungan sosial. Temuan ini menegaskan pentingnya pendekatan integratif dalam pembinaan karakter praja, yang tidak hanya menekankan aspek normatif melalui etika profesi, tetapi juga memperkuat ekosistem sosial yang mendukung internalisasi nilai-nilai moral. Penelitian ini berimplikasi pada perlunya evaluasi kebijakan pembinaan etika dan penguatan budaya sosial yang positif di lingkungan pendidikan kedinasan.

Kata Kunci: Pembinaan Etika Profesi; Lingkungan Sosial; Integritas Sosial

1. Pendahuluan

Dalam era reformasi birokrasi dan otonomi daerah, tuntutan akan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berintegritas, profesional, serta memegang teguh etika publik semakin meningkat. Hal ini menjadi kunci dalam menciptakan *good governance* dan pelayanan publik yang bersih serta akuntabel. IPDN (Institut Pemerintahan Dalam Negeri) sebagai lembaga pendidikan kedinasan yang mencetak calon ASN, memiliki tanggung jawab strategis untuk membentuk karakter Praja melalui disiplin, penanaman nilai-nilai integritas, dan pembinaan etika profesi sejak dini. Fenomena pelanggaran etika dan rendahnya integritas kerap muncul di pemberitaan. Beberapa kasus *maladministrasi*, penyalahgunaan wewenang, hingga tindakan tidak disiplin di kalangan ASN menunjukkan masih lemahnya internalisasi nilai etika publik pada tahap pendidikan dasar. Hal ini dikuatkan oleh beberapa penelitian dari (Hariyanto et al., 2025; Vindy et al., 2025; Clearesta & Marsofiyati., 2024; Reni Suwandi., 2025).

Fenomena rendahnya integritas dan pelanggaran etika dalam birokrasi menunjukkan bahwa pembentukan karakter aparatur negara masih menjadi tantangan yang serius. Dalam konteks

reformasi birokrasi, integritas menjadi salah satu nilai utama yang harus dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) agar penyelenggaraan pemerintahan dapat berjalan secara transparan, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik. Oleh karena itu, pembentukan nilai integritas tidak hanya penting pada saat ASN telah bekerja, tetapi juga harus dimulai sejak masa pendidikan calon aparatur negara. Penelitian yang dilakukan oleh Hariyanto et al. (2025) menunjukkan bahwa integritas aparatur memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pelayanan publik. Hasil penelitian tersebut menekankan bahwa aparatur yang memiliki integritas tinggi cenderung menjalankan tugas secara jujur, bertanggung jawab, serta mampu menghindari praktik penyalahgunaan wewenang dalam penyelenggaraan pemerintahan. Temuan ini mengindikasikan bahwa integritas merupakan faktor penting dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Vindy et al. (2025) juga menemukan bahwa disiplin kerja dan integritas aparatur berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja organisasi publik. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa aparatur yang memiliki komitmen terhadap nilai etika dan disiplin kerja yang tinggi cenderung mampu menjalankan tugas pelayanan secara lebih profesional dan akuntabel. Dengan demikian, integritas tidak hanya berkaitan dengan moral individu, tetapi juga berdampak langsung terhadap kualitas kinerja organisasi pemerintahan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Clearesta dan Marsofiyati (2024) menyoroti pentingnya pembinaan etika profesi dalam membentuk perilaku kerja yang bertanggung jawab di sektor publik. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pemahaman terhadap kode etik profesi dapat membantu aparatur dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan prinsip etika publik. Namun demikian, penelitian tersebut juga menekankan bahwa pembinaan etika tidak hanya bergantung pada penyampaian materi atau aturan formal, tetapi juga memerlukan dukungan lingkungan organisasi yang mampu mendorong penerapan nilai etika dalam praktik kerja sehari-hari.

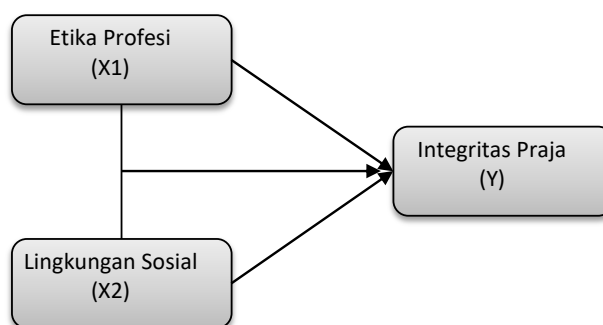
Beberapa temuan di lapangan menunjukkan bahwa pelanggaran tata tertib internal masih sering terjadi. Contohnya adalah ketidakhadiran Praja tanpa keterangan saat apel pagi, keterlambatan mengikuti kegiatan resmi, serta pelanggaran aturan berpakaian dan tata krama di lingkungan kampus. Hal ini mencerminkan bahwa nilai disiplin yang ditanamkan belum sepenuhnya terinternalisasi dengan baik. Selain itu, fenomena perundungan (*bullying*) dan praktik senioritas berlebihan juga masih menjadi sorotan. Beberapa laporan media maupun hasil pemantauan Ombudsman RI pernah mencatat adanya tindakan kekerasan fisik maupun verbal yang dilakukan oleh senior kepada junior. Praktik semacam ini jelas bertentangan dengan prinsip etika publik, rasa hormat, dan solidaritas yang seharusnya menjadi nilai dasar Praja sebagai calon pamong praja. Perkembangan teknologi informasi juga memunculkan tantangan baru. Di era digital, penggunaan media sosial yang tidak bijak oleh sebagian Praja dapat menimbulkan citra negatif. Unggahan yang mengandung unsur provokatif, komentar yang tidak pantas, atau penyebaran informasi internal tanpa izin menunjukkan bahwa nilai etika digital dan tanggung jawab moral belum sepenuhnya dipahami dan diterapkan.

Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh pembinaan etika profesi dan lingkungan sosial terhadap integritas Praja IPDN menjadi penting untuk menghasilkan rekomendasi kebijakan yang lebih efektif, agar IPDN benar-benar dapat mencetak kader ASN yang berintegritas, disiplin, dan profesional sesuai cita-cita reformasi birokrasi. Meskipun berbagai kebijakan, program pengasuhan, serta materi etika profesi telah diterapkan di IPDN sebagai lembaga pencetak calon Aparatur Sipil Negara (ASN), faktanya praktik di lapangan menunjukkan bahwa masalah etika publik, disiplin, dan integritas Praja masih menjadi tantangan serius.

Beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Nurjannah & Syamsir (2021) membuktikan bahwa integritas dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan publik di lingkungan ASN. Demikian pula Simanjorang et al. (2024) menegaskan

pentingnya dukungan pembelajaran etika profesi melalui lingkungan sosial kampus yang sehat agar tujuan pembentukan karakter mahasiswa dapat tercapai. Namun, penelitian-penelitian terdahulu tersebut umumnya berfokus pada ASN yang telah aktif bekerja atau pada mahasiswa umum di perguruan tinggi non-kedinasan. Belum banyak penelitian yang secara spesifik menelaah bagaimana pembinaan etika profesi dan lingkungan sosial berinteraksi membentuk integritas Praja IPDN sebagai calon ASN yang sejak dini dididik dengan model pendidikan semi-militer, pengasuhan asrama, dan budaya kepomongprajaan yang khas.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diidentifikasi adanya kesenjangan penelitian (research gap), yaitu masih terbatasnya kajian yang secara empiris menganalisis bagaimana pembinaan etika profesi dan lingkungan sosial secara simultan mempengaruhi pembentukan integritas praja di IPDN. Selain itu, belum banyak penelitian yang menelaah bagaimana dinamika lingkungan sosial dalam sistem pendidikan kedinasan seperti pola pengasuhan asrama, relasi senior-junior, dan budaya organisasi kampus dapat memperkuat atau justru melemahkan proses internalisasi nilai etika profesi. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji secara lebih mendalam pengaruh pembinaan etika profesi dan lingkungan sosial terhadap integritas praja IPDN. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan integritas calon aparatur negara sejak masa pendidikan, sekaligus memberikan rekomendasi bagi penguatan sistem pembinaan karakter di lingkungan IPDN. Kondisi tersebut membuka ruang penelitian untuk menganalisis secara lebih mendalam bagaimana pembinaan etika profesi dan lingkungan sosial secara simultan berinteraksi dalam membentuk integritas praja IPDN.



Gambar 1. Kerangka Konsep

2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk secara objektif menguji hubungan antar variabel melalui data numerik dan data analisis. Desain penelitian ini digunakan untuk menganalisis pembinaan etika profesi, lingkungan sosial, dan integritas praja.

Populasi pada penelitian ini berjumlah 146 praja, pengambilan sampel dilakukan dengan random sampling dan sampel yang didapatkan berjumlah 106 praja dengan menggunakan rumus Slovin 5%. Penelitian ini melibatkan tiga variabel yaitu pembinaan etika profesi dan lingkungan sosial sebagai variabel independen sedangkan integritas praja sebagai variabel dependen. Instrumen penelitian ini dianalisis melalui uji validitas, uji reliabilitas, dan uji VIF. Pengumpulan data

dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disusun dalam format Google form dan untuk menilainya menggunakan *likert scale*. Pengujian hipotesis pada penelitian ini melalui koefisien jalur dan uji f dengan menggunakan software SmartPLS 3.0.

Dalam penelitian yang mengkaji pengaruh pembinaan etika profesi dan lingkungan sosial terhadap integritas praja, penggunaan instrumen kuesioner *self-report* memang umum dilakukan karena memudahkan peneliti mengukur persepsi, sikap, dan pengalaman responden. Namun demikian, pendekatan ini memiliki sejumlah potensi bias yang perlu dipahami secara kritis agar hasil penelitian tidak ditafsirkan secara berlebihan. Bias *self-report* muncul ketika jawaban responden tidak sepenuhnya merepresentasikan kondisi yang sebenarnya, melainkan dipengaruhi oleh faktor psikologis, sosial, atau situasional. faktor psikologis, konteks institusional juga dapat memperkuat bias *self-report*. Dalam lingkungan pendidikan kedinasan seperti IPDN, relasi hierarkis dan budaya organisasi yang kuat dapat membuat responden merasa bahwa jawaban mereka akan berdampak pada penilaian terhadap diri mereka. Meskipun penelitian menjamin kerahasiaan, sebagian responden tetap mungkin merasa tidak sepenuhnya bebas dalam memberikan jawaban yang jujur, terutama jika pertanyaan berkaitan dengan integritas, kepatuhan terhadap aturan, atau sikap terhadap pembinaan etika.

Untuk meminimalkan potensi bias tersebut, penelitian perlu menerapkan beberapa strategi mitigasi metodologis. Pertama, peneliti harus menjamin anonimitas dan kerahasiaan responden secara jelas dalam proses pengumpulan data. Kedua, instrumen penelitian sebaiknya dirancang dengan variasi bentuk pernyataan, termasuk penggunaan pernyataan positif dan negatif (*reverse items*). Ketiga, peneliti dapat melakukan triangulasi sumber data untuk memperkuat validitas temuan. Dalam konteks penelitian tentang integritas praja, Keempat, penggunaan analisis statistik yang tepat, seperti uji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen, juga penting untuk memastikan bahwa setiap indikator benar-benar mengukur konsep yang dimaksud.

Tabel 1. Definisi Operasional

No.	Variabel	Indikator	Alat Ukur	Skala
1.	Pembinaan Etika Profesi (X1)	1.Sosialisasi Kode Etik	Praja memahami & menghafal kode etik	Likert
		2.Pelatihan Etika Publik	Praja mengikuti pelatihan etika/karakter	
		3.Penegakan Disiplin	Penegakan disiplin berjalan konsisten	
		4.Pemahaman kode etik		
2.	Lingkungan Sosial (X2)	1.Dukungan Teman Sebaya	Praja saling mengingatkan etika	Likert
		2.Pengawasan Senior	Pengawasan senior	

No.	Variabel	Indikator	Alat Ukur	Skala
			memengaruhi perilaku	
		3.Norma Sosial	Norma tidak tertulis mendukung integritas	
3.	Integritas Praja (Y)	1. Kejujuran	Praja jujur dalam tugas & kegiatan	Likert
		2.Tanggung Jawab	Praja bertanggung jawab pada kewajiban	
		3. Kepatuhan	Praja patuh pada aturan tertulis	
		4.Moralitas Perilaku	Praja menjaga perilaku sesuai nilai moral	

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil Penelitian

Tabel 2. Hasil Nilai Loading Factor

Variabel	X1	X2	Y	Ket.
X1.1	0.885			Valid
X1.2	0.723			
X1.3	0.894			
X1.4	0.866			
X2.1		0.855		Valid
X2.2		0.705		
X2.3		0.792		
X2.4		0.889		
X3.1			0.920	Valid
X3.2			0.959	
X3.3			0.982	
X3.4			0.950	

Merujuk dari tabel di atas, semua instrumen yang terlibat dalam variabel penelitian ini dianggap valid. Angka-angka yang tertera dalam tabel di atas memperlihatkan bahwa setiap indikator memiliki validitas yang melebihi nilai angka 0.50, yang dihasilkan melalui analisis PLS SEM.

Tabel 3. Hasil Nilai AVE

Variabel	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)	Ket.
X1	0.713	Valid
X2	0.662	
Y	0.908	

Merujuk dari tabel di atas, nilai AVE dari variabel pembinaan etika profesi, lingkungan sosial, dan integritas praja yang memperlihatkan angka $>0,50$, memperlihatkan bahwa setiap variabel telah memperlihatkan validitas konvergen yang memadai, sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwasannya data yang dipergunakan dianggap asli.

Tabel 4. Hasil Nilai Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Ket.
X1	0.867	0.898	0.908	Reliabel
X2	0.828	0.851	0.886	
Y	0.966	0.966	0.975	

Merujuk dari data di atas, nilai reliabilitas komposit dan alfa Cronbach, Hasil tes memperlihatkan bahwasannya tiap variabel nilainya melebihi dari 0,60 atau bahkan 0,70. Maka, pembinaan etika profesi, lingkungan sosial, dan integritas praja telah memenuhi reliabilitas konstruk.

Tabel 5. Hasil Nilai VIF

Variabel	X1	X2	Y
X1			3.989
X2			3.989
Y			

Pengujian VIF memiliki tujuan pengujian multikolinearitas untuk membuktikan korelasi antar konstruk. Jika korelasinya kuat berarti model korelasi tersebut terdapat masalah. Adapun kriteria pengujian nilai VIF sebagai berikut : 1. Nilai VIF $>5,00$, maka terdapat masalah multikolinearitas. 2. Nilai VIF $<5,00$, maka tidak terdapat masalah multikolinearitas (Garson, 2016). Hasil pengujian VIF pada variabel pembinaan etika profesi dan lingkungan sosial nilainya 3.989 yang berarti tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 6. Hasil Nilai Uji F

Variabel	X1	X2	Y
X1			0.078
X2			0.699
Y			

Merujuk dari data di atas, diketahui bahwa etika profesi mempengaruhi integritas praja sebesar 0.78 dan lingkungan sosial mempengaruhi integritas praja sebesar 69.9%. Dari data di atas menunjukkan bahwa lingkungan sosial paling besar pengaruhnya terhadap integritas praja.

Tabel 7. Hasil Uji R-Square

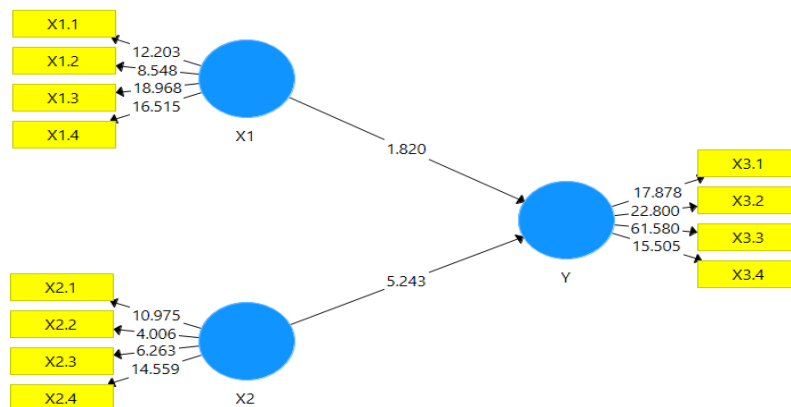
Variabel	R Square	Adjusted R Square
Y	0.825	0.821

Merujuk dari data di atas, diketahui bahwa nilai R-Square untuk variabel integritas praja adalah 0.821. Perolehan tersebut menjelaskan bahwa persentase besarnya integritas praja adalah 82.1%. Hal ini berarti pembinaan etika profesi dan lingkungan sosial berpengaruh terhadap integritas praja sebesar 82.1% dan sisa 17.9% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 8. Hasil Nilai Total Effect

Variabel	Sampel Asli (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values	Ket.
X1 -> Y	0.233	0.231	0.127	1.831	0.068	Tidak Signifikan
X2 -> Y	0.699	0.685	0.133	5.249	0.000	Signifikan

Merujuk dari data yang tertera dalam tabel tersebut, kesimpulannya adalah bahwasannya Variabel Pembinaan Etika Profesi (X1) terhadap Integritas Praja (Y) memperlihatkan nilai p yakni 0.068 > 0.05. Dengan demikian, hasil ini mengindikasikan bahwasannya pembinaan etika profesi tidak berdampak secara signifikan kepada integritas praja (Y). Dampak Kepribadian kepada kinerja sudah menjadi topik yang banyak diteliti dalam bidang psikologi dan manajemen sumber daya manusia. Ketika variabel lingkungan sosial (X2) terhadap integritas praja (Y) memperlihatkan nilai p value yakni 0.000 < 0.05, bisa ditarik kesimpulan bahwasannya lingkungan sosial berdampak signifikan kepada integritas praja.



Gambar 2. Model Pengujian Bootstrapping

Bootstrap dipergunakan untuk mendapat tahu nilai koefisien jalur yang signifikan secara statistik serta berdampak positif. T-statistik adalah nilai yang digunakan untuk menilai tingkat signifikansi saat menguji hipotesis melalui proses bootstrap. Dalam pengujian hipotesis, berpengaruh dapat disebut saat nilai P Values <0.05. Hasil hipotesis dianggap signifikan apabila nilai T-statistik melebihi nilai tabel standar normal yaitu 1.96.

3.2 Pembahasan

Pertama, berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa pembinaan etika profesi tidak berpengaruh signifikan terhadap integritas praja. Temuan ini mengindikasikan bahwa pembinaan etika profesi yang selama ini dilakukan belum mampu secara efektif mendorong terbentuknya perilaku integritas pada praja. Secara empiris, hasil ini dapat dipahami sebagai adanya kesenjangan antara pemahaman kognitif terhadap nilai etika dengan praktik perilaku nyata di lingkungan kampus. Beberapa faktor dapat memengaruhi situasi ini. Pertama, pembinaan etika profesi biasanya berfokus pada penyebaran materi normatif (*knowledge-based*), sehingga para praja memiliki pemahaman teoretis tentang etika tetapi belum terbiasa menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari. Kedua, nilai etika formal yang diajarkan tidak selalu menjadi dasar perilaku praja. Dinamika sosial seperti hubungan senior-junior, hierarki budaya, dan tekanan kelompok juga dapat memengaruhi perilaku praja. Ketiga, proses internalisasi nilai integritas juga dapat terhambat oleh sistem pengawasan yang tidak konsisten dan keterbatasan keteladanan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sufriadi & Yusoff (2020) yang menunjukkan bahwa pemahaman terhadap nilai etika profesi tidak selalu berbanding lurus dengan praktik etika, karena internalisasi nilai moral sangat dipengaruhi oleh lingkungan sosial dan sistem keteladanan. Selain itu, temuan ini juga didukung oleh penelitian yang lebih baru seperti Kaptein (2022) yang menegaskan bahwa efektivitas program etika dalam organisasi sangat bergantung pada "*ethical culture*" yang hidup dalam keseharian, bukan hanya pada keberadaan kode etik formal. Penelitian lain oleh Treviño et al. (2021) juga menunjukkan bahwa perilaku etis individu lebih banyak dipengaruhi oleh norma sosial, kepemimpinan etis, dan tekanan lingkungan dibandingkan dengan pelatihan etika semata. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan refleksi penting bahwa kegagalan pembinaan etika profesi dalam mempengaruhi integritas praja bukan semata-mata disebabkan oleh lemahnya materi etika, tetapi lebih pada tidak terbangunnya ekosistem sosial yang mendukung internalisasi nilai tersebut. Hal ini menunjukkan adanya fenomena *decoupling*, yaitu ketidaksinkronan antara kebijakan formal (pembinaan etika) dengan praktik sosial yang terjadi di lapangan. Oleh karena itu, temuan ini menawarkan perspektif baru bahwa pembentukan integritas praja tidak dapat dilakukan secara parsial melalui pendekatan instruksional, tetapi harus melalui pendekatan yang lebih integratif, yaitu dengan menghubungkan pembinaan etika profesi dengan pembentukan budaya sosial kampus yang konsisten, keteladanan yang nyata, serta mekanisme pengawasan yang efektif. Dengan kata lain, nilai etika profesi baru akan memiliki pengaruh yang signifikan apabila dihidupkan dalam praktik sosial yang nyata dan berkelanjutan dalam kehidupan praja sehari-hari.

Kedua, berdasarkan hasil analisis data bahwa lingkungan sosial berpengaruh signifikan terhadap integritas praja. Pembentukan integritas dipengaruhi oleh interaksi sosial di kampus dan nilai etika pribadi. Secara empiris, hal ini dapat dijelaskan oleh sistem kehidupan beragama yang kuat, struktur hierarkis, dan intensitas interaksi antar praja yang tinggi. Norma sosial yang berkembang dalam kelompok berfungsi sebagai acuan utama dalam membentuk perilaku. Praktikanya, praja cenderung berperilaku sesuai dengan standar yang berlaku di tempat kerja mereka. Pengaruh lingkungan sosial terhadap integritas bersifat ambivalen, tergantung pada kredensial. Jika lingkungan sosial didominasi oleh perilaku disiplin, saling menghormati, dan keteladanan dari

senior dan pembina, integritas akan lebih mudah dibentuk. Sebaliknya, jika lingkungan sosial diwarnai oleh praktik senioritas berlebihan, toleransi terhadap pelanggaran kecil, atau budaya permisif, integritas praja dapat melemah. Hasil penelitian ini sejalan dengan Bendermacher et al. (2020) menemukan bahwa budaya organisasi yang terbuka dan terlibat dapat mendorong perilaku etis. Namun, penelitian ini tidak memperhatikan bagaimana relasi hierarkis dan tekanan kelompok dapat memengaruhi perilaku secara tidak formal. Penelitian lainnya seperti Miller et al. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan pendidikan yang berbasis kepercayaan dan pembinaan membantu pembentukan karakter. Namun, hasil penelitian ini di IPDN menunjukkan bahwa bukan hanya elemen pembinaan yang penting tetapi juga bagaimana norma sosial yang berkembang di antara praja dapat berfungsi sebagai alat pengendalian yang lebih kuat daripada aturan formal. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan refleksi penting bahwa keberhasilan pembentukan integritas praja sangat bergantung pada kualitas lingkungan sosial yang terbentuk di IPDN. Lingkungan sosial tidak hanya berfungsi sebagai konteks interaksi, tetapi juga sebagai mekanisme pembelajaran sosial yang menentukan standar perilaku yang dianggap dapat diterima. Hal ini sekaligus menunjukkan bahwa upaya pembinaan integritas tidak cukup dilakukan melalui pendekatan formal, tetapi harus diarahkan pada pembentukan budaya sosial yang konsisten, keteladanan yang nyata, serta penguatan norma kelompok yang mendukung perilaku etis.

Ketiga, hasil analisis data bahwa secara simultan pembinaan etika profesi dan lingkungan sosial berpengaruh signifikan terhadap integritas praja. Temuan ini mengindikasikan bahwa pembentukan integritas tidak dapat dijelaskan hanya oleh satu faktor secara parsial, melainkan merupakan hasil dari interaksi antara aspek normatif (pembinaan etika) dan aspek sosial (lingkungan interaksi praja). Secara empiris, hasil ini menunjukkan bahwa meskipun pembinaan etika profesi secara individual tidak signifikan, keberadaannya tetap memiliki kontribusi ketika didukung oleh lingkungan sosial yang mampu menghidupkan nilai-nilai tersebut dalam praktik sehari-hari. Hal ini dapat dijelaskan melalui karakteristik sistem pendidikan yang bersifat berasrama, hierarkis, dan memiliki intensitas interaksi sosial yang tinggi. Kondisi tersebut membuat praja tidak hanya belajar dari materi formal, tetapi juga dari pola perilaku yang berkembang dalam kelompok. Nilai etika yang diajarkan di kelas akan cenderung menjadi efektif apabila diperkuat oleh keteladanan pembina, konsistensi perilaku senior, serta norma kelompok yang mendukung perilaku disiplin dan bertanggung jawab. Sebaliknya, tanpa dukungan lingkungan sosial yang kondusif, pembinaan etika berpotensi menjadi simbolik dan tidak terinternalisasi secara mendalam. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan Penelitian oleh Khan et al. (2021) menunjukkan bahwa pelatihan etika akan lebih efektif ketika didukung oleh iklim organisasi yang kuat dan kepemimpinan yang memberikan teladan etis. Selanjutnya, Wang et al. (2022) menemukan bahwa kombinasi antara sistem formal (kode etik dan pelatihan) dengan lingkungan sosial yang mendukung secara signifikan meningkatkan perilaku etis individu dalam organisasi. Selain itu, Liu et al. (2023) menegaskan bahwa norma kelompok dan interaksi sosial memiliki peran moderasi yang kuat dalam memperkuat hubungan antara pemahaman etika dan perilaku nyata. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan refleksi baru bahwa kegagalan pembinaan etika secara parsial bukan berarti variabel tersebut tidak penting, melainkan menunjukkan bahwa pembinaan etika bersifat kontekstual dan bergantung pada lingkungan sosial tempat nilai tersebut diimplementasikan. Temuan ini juga menegaskan adanya kebutuhan untuk melihat integritas sebagai hasil dari sistem yang terintegrasi, bukan sekadar output dari program pembelajaran formal. Implikasinya, upaya peningkatan integritas praja di IPDN tidak cukup hanya dengan memperkuat kurikulum etika profesi, tetapi harus disertai dengan pembentukan lingkungan sosial yang konsisten, keteladanan yang nyata, serta penguatan norma kelompok yang mendukung perilaku etis. Dengan sinergi tersebut, integritas yang terbentuk tidak hanya bersifat

kepatuhan terhadap aturan, tetapi berkembang menjadi kesadaran moral intrinsik yang tertanam dalam diri praja.

4. Kesimpulan

Pertama, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pembinaan etika profesi tidak berpengaruh signifikan terhadap integritas praja mengindikasikan adanya fenomena *decoupling*, yaitu ketidaksesuaian antara pembinaan etika secara formal dengan perilaku nyata praja dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini menunjukkan bahwa pembinaan etika di IPDN kemungkinan masih berfokus pada penyampaian materi normatif mengenai kode etik, namun belum sepenuhnya mendorong internalisasi nilai dalam praktik perilaku. Untuk mengatasi kondisi tersebut, IPDN perlu memperkuat pendekatan pembinaan etika melalui beberapa langkah strategis. Pertama, pembelajaran etika perlu dikembangkan dengan metode yang lebih aplikatif, seperti studi kasus, simulasi dilema etika, dan diskusi reflektif agar praja mampu memahami dan menerapkan nilai etika dalam situasi nyata. Kedua, penting untuk memperkuat keteladanan dari pengasuh, dosen, dan pimpinan institusi, karena perilaku integritas lebih efektif dibentuk melalui contoh nyata daripada sekadar penyampaian materi. Ketiga, IPDN perlu mengembangkan sistem evaluasi integritas yang lebih komprehensif, misalnya dengan memasukkan penilaian perilaku, observasi pengasuh, dan umpan balik dari sesama praja. Keempat, institusi perlu membangun budaya organisasi yang menolak praktik perundungan, senioritas berlebihan, dan perilaku tidak etis, sehingga lingkungan sosial kampus dapat mendukung terbentuknya integritas secara kolektif.

Kedua, hasil penelitian, lingkungan sosial terbukti berpengaruh signifikan terhadap integritas praja. Hal ini menunjukkan bahwa interaksi dengan senior, pembina, maupun sesama praja memiliki peran penting dalam membentuk perilaku dan nilai-nilai integritas. Oleh karena itu, IPDN perlu memperkuat pengelolaan lingkungan sosial kampus melalui langkah-langkah yang lebih konkret; Pertama, IPDN dapat menerapkan program mentoring terstruktur antara praja senior dan junior, di mana senior berperan membimbing junior dalam proses adaptasi, kedisiplinan, serta penerapan nilai-nilai kepomongprajaan. Program ini perlu diawasi oleh pengasuh agar hubungan tersebut benar-benar berorientasi pada pembinaan karakter dan bukan praktik senioritas yang berlebihan. Kedua, IPDN perlu memperkuat budaya keteladanan dari senior, pembina, dan dosen dengan memasukkan aspek integritas dalam sistem evaluasi praja, misalnya melalui penilaian perilaku sehari-hari serta pemberian penghargaan bagi praja yang menunjukkan sikap jujur, disiplin, dan bertanggung jawab. Ketiga, IPDN juga perlu menyediakan mekanisme pelaporan yang aman dan rahasia bagi praja untuk melaporkan pelanggaran etika seperti perundungan atau tindakan yang tidak mencerminkan nilai kepomongprajaan. Dengan langkah tersebut, lingkungan sosial kampus dapat menjadi ruang pembelajaran sosial yang efektif dalam membentuk integritas praja sebagai calon aparatur pemerintahan.

Ketiga, pembinaan etika profesi dan lingkungan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap integritas praja, IPDN perlu memastikan bahwa pembinaan etika tidak hanya diberikan secara formal di kelas, tetapi juga diperkuat melalui praktik sosial dalam kehidupan sehari-hari di lingkungan kampus. IPDN dapat mengintegrasikan pembinaan etika profesi dengan kegiatan pengasuhan di asrama, misalnya melalui diskusi reflektif atau evaluasi perilaku setelah praja menerima materi etika di kelas, sehingga nilai etika dapat langsung dikaitkan dengan pengalaman nyata praja. IPDN dapat mengembangkan program mentoring antara praja senior dan junior yang berfokus pada pembinaan karakter dan integritas, dengan pengawasan dari pembina agar hubungan tersebut benar-benar mendukung proses pembelajaran sosial yang positif. IPDN perlu memperkuat sistem evaluasi integritas praja, misalnya melalui penilaian perilaku sehari-hari serta pemberian penghargaan bagi praja yang menunjukkan sikap jujur, disiplin, dan bertanggung

jawab. Dengan langkah tersebut, pembinaan etika profesi dan lingkungan sosial dapat berjalan secara sinergis dalam membentuk integritas praja secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Aspasia, C. U., & Marsofiyati. (2024). Pengaruh pendidikan karakter dan lingkungan sosial terhadap sikap etis mahasiswa. *Journal Innovation in Education (INOVED)*, 2(4).
- Bendermacher, G. W. G., Oude Egbrink, M. G. A., Wolfhagen, I. H. A. P., & Dolmans, D. H. J. M. (2020). Unravelling quality culture in higher education: A realist review. *Higher Education*, 79(4), 635–652.
- Garson. (2016). *Partial Least Squares: Regression & Structural Equation Models*. USA:Statistical Associates Publishing.
- Huntua, H., Moonti, R. M., Ahmad, I., & Kasim, M. A. (2025). Implementasi etika profesi hukum bagi aparatur sipil negara dalam peningkatan profesionalisme birokrasi. *Aliansi: Jurnal Hukum, Pendidikan dan Sosial Humaniora*, 2(2), 01–10.
- Kaptein, M. (2022). The effectiveness of ethics programs: The role of scope, composition, and sequence. *Journal of Business Ethics*, 177(2), 335–357.
- Khan, M. A., Khan, M. N., & Mahmood, K. (2021). The role of ethical leadership and organizational climate in shaping ethical behavior. *Journal of Business Ethics*, 172(2), 365–378.
- Leksono, V. K., Az Zahra, T., & Rekan-rekan. (2025). Menjaga integritas aparatur hukum: Etika profesi dalam pelayanan publik. *Aliansi: Jurnal Hukum, Pendidikan dan Sosial Humaniora*, 2(3), 219–231.
- Liu, Y., Chen, Y., & Zhang, L. (2023). The impact of ethical climate on employee behavior: The moderating role of group norms. *Journal of Business Ethics*, 185(1), 123–138.
- Miller, R. A., Shoptaugh, C. F., & Wooldridge, J. S. (2023). The influence of developmental environments on ethical behavior in higher education. *Journal of Moral Education*, 52(2), 215–230.
- Nurjannah, L. & Syamsir. (2021). Pengaruh Integritas dan Disiplin Kerja Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Dinas Dukcapil Kabupaten Lima Puluh Kota. *Journal of Administrative and Political Studies*, 3(1).
- Puspita, R. H. (2025). Building academic integrity: The influence of ethical environment. *Jurnal Kewirausahaan, Akuntansi, dan Manajemen TRI BISNIS*, 7(1a).
- Simanjourang, S., et al. (2024). Peran Mata Kuliah Etika Profesi Keguruan dalam Pembentukan Karakter dan Praktik Profesional Mahasiswa Calon Guru di Indonesia. *Journal on Education*, 6(4).
- Sufriadi, M., & Yusoff, N. (2020). Influence of Understanding Integrity and Professional Values for Academic Ethics Practices among Lecturers in Islamic Religious Higher Education. *International Journal of Ethics and Education*, 7(2), 87–99.

- Treviño, L. K., den Nieuwenboer, N. A., & Kish-Gephart, J. J. (2021). (Un)ethical behavior in organizations. *Annual Review of Psychology*, 72, 379–404.
- Wang, Z., Xu, H., & Liu, J. (2022). Ethics training and employee ethical behavior: The role of organizational support and social environment. *Ethics & Behavior*, 32(5), 385–401.