

PENGARUH INTEGRITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN PASAMAN BARAT

Yunita^{1(a)}, Syamsir^{2(b)}

^{1,2}Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Padang
^{a)}yunitaa472@gmail.com, ^{b)}syamsir@fis.unp.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

Article History:

Dikirim:

27-05-2021

Diterbitkan Online:

31-12-2022

Kata Kunci:

Integritas Pegawai,
Produktivitas Kerja Pegawai

Keywords:

Employee Integrity, Employee
Work Productivity

Corresponding Author:

syamsir@fis.unp.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar tingkat pengaruh Integritas terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. Latar belakang dilakukannya penelitian ini, dikarenakan masih ditemukannya kasus dilapangan bahwa belum optimalnya produktifitas kerja pegawai pada Instansi tersebut. Salah satu contohnya adalah masih belum tercapainya target pembuatan e-KTP bagi warga masyarakat. Jika dipersentasekan masih sekitar 10,75% masyarakat yang belum melakukan rekam e-KTP. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis kuantitatif asosiatif. Data dikumpulkan dengan angket dan didukung dengan studi dokumentasi. Dengan teknik Proportionate Stratified Random Sampling dan dengan menggunakan rumus Slovin pada margin of error sebesar 3% maka diperoleh sampel penelitian sebanyak 60 responden. Analisis regresi digunakan untuk menganalisis data lapangan, yang sebelumnya telah teruji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan Integritas terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai sebesar 70,1%.

ABSTRACT

This study aims to find out and analyze how much influence the level of Integrity has on Employee Work Productivity at the Department of Population and Civil Registration of West Pasaman Regency. The background for conducting this research is because there are still cases found in the field that the productivity of employees at the agency is not yet optimal. One example is that the target of making e-KTP for citizens has not been achieved. If it is percentaged, it is still around 10.75% of the people who have not recorded their e-KTP. This research uses quantitative methods with associative quantitative types. Data was collected by questionnaire and supported by study documentation. Using the Proportionate Stratified Random Sampling technique and using the Slovin formula at a margin of error of 3%, a sample of 60 respondents was obtained. Regression analysis is used to analyze field data, which has previously been tested by classical assumptions. The results showed that integrity proved to have a positive and significant effect on employee productivity by 70.1%.

DOI:

<https://doi.org/10.24036/jmiap.v4i4.268>



PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuan organisasinya, organisasi dibuat, dikelola dan diatur oleh manusia sebagai sumber daya yang strategis dalam kegiatan institusi maupun organisasi. Tanpa adanya manusia dalam suatu organisasi, tidak akan mungkin organisasi tersebut dapat berkembang dan maju sesuai dengan yang diharapkan.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan organisasi meskipun peran dan fungsi dari pegawai telah banyak digantikan dengan mesin-mesin industri seperti yang terjadi pada saat sekarang ini dengan adanya revolusi industri 4.0. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini pegawai masih menjadi faktor penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap organisasi menghendaki agar setiap pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Rendahnya kualitas pegawai sangat berpengaruh terhadap pengembangan dan peningkatan produksi dalam berbagai bidang. Hal tersebut dikarenakan pegawai memegang peranan penting dalam usaha untuk mencapai tujuan bagi suatu organisasi. Keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi sangat ditentukan oleh hasil kerja pegawainya. Seperti yang diungkapkan oleh Veithzal Rivai (2005) bahwa "Produktifitas kerja dan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya".

Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim dalam sebuah organisasi terletak pada produktivitasnya. Tingkat kesuksesan suatu organisasi dapat diukur melalui produktivitas organisasi dari tiap individu yang bekerja di dalamnya, dimana produktivitas individu merupakan ukuran dari produktivitas organisasi secara keseluruhan. Produktivitas individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja yang maksimal) dengan efisiensi yaitu satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam satuan waktu tertentu.

Produktivitas kerja pegawai merupakan persoalan yang selalu dibicarakan oleh banyak orang terutama untuk persoalan-persoalan yang berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi. Produktivitas kerja adalah bagian penting yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia.

Produktivitas merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektivitas organisasi.

Menurut Crook et. al (2011), Pasaribu (2019) produktivitas mencakup dua konsep dasar yaitu daya guna dan hasil guna. Daya guna menggambarkan tingkat sumber daya manusia, dana, dan alam yang diperlukan untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dan kualitas dari hasil yang diusahakan. Menurut Guion (2011) menyatakan dengan produktivitas yang tinggi, maka pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai semaksimal mungkin.

Produktivitas kerja yang rendah merupakan masalah yang harus diselesaikan oleh organisasi karena produktivitas pegawai dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi dan menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan organisasi. Permasalahan tersebut sering terjadi dan tidak boleh terus dibiarkan. Permasalahan produktivitas kerja pegawai juga terjadi pada Instansi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. Permasalahan tersebut diantaranya seperti masih belum tercapainya target pembuatan e-KTP bagi warga masyarakat, masih ada masyarakat yang belum melakukan perekaman data Kartu Tanda Penduduk (KTP) elektronik. Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan pada tanggal 05 Desember 2018 bahwa terdapat sebanyak 31.293 warga masyarakat yang belum melakukan rekap e-KTP, dari sebanyak 291.289 warga yang wajib KTP. Jika dipersentasekan masih sekitar 10,75% masyarakat yang belum melakukan rekap e-KTP (*Atlas Maulana/Antara Sumbang, 05/12/2018*). Persentase angka 10,75% memang tidak begitu besar akan tetapi ini masih merupakan suatu permasalahan yang harus dihadapi dan diselesaikan oleh Instansi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat karena belum tercapainya tingkat kinerja instansi yang menargetkan 95% masyarakat Pasaman Barat wajib e-KTP yang harus melakukan rekap e-KTP pada tahun 2018.

Masalah selanjutnya adalah terkait dengan waktu/masa penerbitan dokumen kependudukan. Terkait dengan waktu terbit dokumen kependudukan Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) telah mengeluarkan Permendagri No. 19 Tahun 2018 Tentang Peningkatan Kualitas Layanan Administrasi Kependudukan. Salah satu poin dari regulasi ini adalah proses penerbitan dokumen

kependudukan harus dilakukan dalam rentang waktu 1 hingga 24 jam. Hal ini diatur dalam Pasal 3 ayat (2) Permendagri Nomor 19 tahun 2018. Berdasarkan aturan ini, penerbitan dokumen kependudukan diselesaikan paling sedikit dalam waktu 1 (satu) jam dan paling lama 24 (dua puluh empat) jam sejak persyaratan dinyatakan lengkap oleh petugas pelayanan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota. Akan tetapi dalam prakteknya di lapangan proses penerbitan dokumen kependudukan dapat memakan waktu sehari-hari, berminggu sampai hingga sampai berbulan-bulan. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Bapak Ngatiran (38 tahun) salah seorang warga masyarakat Kecamatan Pasaman, Nagari Lingkuang Aua, yang sedang mengurus kartu tanda penduduk e-KTP di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat mengungkapkan bahwa:

“...ini merupakan kali kedua saya datang ke kantor ini untuk menjemput e-KTP saya yang belum jadi, yang saya urus beberapa minggu lalu. Saya butuh cepat dokumen tersebut, tapi dari pihak Dinas hanya memberikan kartu KTP sementara yang masa berlakunya cuman maksimal satu bulan saja.”

Dari beberapa permasalahan dan contoh kasus di atas secara tidak langsung terlihat bahwa masih belum optimalnya produktivitas kerja pegawai pada Instansi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi baik buruknya produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi. Ada dugaan bahwa produktivitas kerja pegawai juga tidak bisa terlepas dari adanya faktor integritas pada diri seorang pegawai (Rani et. al., 2022) (Manoppo, Tewal & Trang, 2021) (Ardaimon, 2021). Becker et.al (dalam Kibtiyah, 2016) mendefinisikan integritas sebagai suatu hal yang berkaitan dengan kepercayaan dan kejujuran seseorang. Integritas diharapkan menimbulkan tujuan bersama untuk mencapai hal yang dicita-citakan. Seperti dalam sebuah organisasi, integritas sangat penting dimiliki.

Merujuk pada fenomena di atas maka objek dari penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. Keinginan dan berbagai upaya untuk menciptakan, meningkatkan produktivitas kerja pegawai tentunya selalu

dilakukan. Namun kondisi dilapangan masih belum bisa dioptimalkan. Keberadaan masyarakat sekarang sudah sangat peka terhadap pemerintah serta tingkat kesadaran masyarakat yang semakin baik menjadikan mereka semakin kritis serta proaktif dalam menilai produktivitas kerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik. Sehingga pegawai terus dituntut untuk selalu meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berangkat dari fenomena di atas maka artikel ini akan membahas suatu penelitian dengan kajian secara lebih mendalam, terhadap produktivitas kerja pegawai yang dilihat dari faktor integritas pegawai. Variabel ini dipilih karena peneliti mencoba untuk melihat komponen dari individu terhadap aspek dimensi manusia dan hubungan antar personal yang dihubungkan dengan produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi. Penelitian ini kiranya bisa memberikan masukan bagi instansi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat sebagai bahan pertimbangan dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai dari sisi faktor integritas.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut maka peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian mengenai *“Pengaruh Integritas terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat”*.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, jenis asosiatif karena penelitian ini menghubungkan dua variabel atau lebih (Ginting, 2008), (Saputra 2020), (Frinaldi, et. al., 2022). Subjek dan objek dari penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. Pengumpulan data menggunakan angket berskala *likert* yang sebelumnya telah di uji validasi dan reliabilitas baik kontennya maupun uji empirik itemnya. Angket yang valid dan reliabel kemudian digunakan untuk pengumpulan data pada sampel yang ditarik dengan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*, dengan menggunakan rumus Slovin (*error* 3%) dari jumlah populasi sebanyak 63 diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Pengumpulan data juga didukung dengan studi dokumentasi. Data dianalisis dengan analisis regresi berganda (*multiple regression*) yang sebelumnya juga sudah diuji asumsi kalsiknya. Uji prasyarat asumsi klasik terdiri dari: 1) Uji

Normalitas; 2) Uji Linearitas; 3) Uji Heterokedasitas; dan 4) Uji Multikolinearitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Demografi Penelitian

Demografi yang dimaksud adalah analisis deskriptif terhadap responden yang diteliti. Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat digambarkan secara menyeluruh dan umum dalam tabel berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	19	31.7%
Perempuan	41	68.3%
Jumlah	60	100%
Tingkat Pendidikan		
SMA	11	18.3%
Diploma	3	5%
S1	41	75%
S2	1	1.7%
Jumlah	60	100%
Status Kepegawaian		
PNS	22	36.7%
Honor Daerah	3	5%
Tenaha Harian Lepas	35	58.3%
Jumlah	60	100%
Masa Kerja		
<5 tahun	22	36.7%
6-15 tahun	29	48.3%
16-25 tahun	5	8.3%
26-35 tahun	1	1.7%
>36 tahu	3	5%
Jumlah	60	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Tabel di atas memberi informasi bahwa karakteristik demografi penelitian ini dapat dikelompokkan berdasarkan empat jenis kelompok yaitu kelompok jenis kelamin, tingkat pendidikan, status kepegawaian, dan masa kerja. Untuk kelompok jenis kelamin, responden didominasi berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 68.3%, kelompok tingkat pendidikan terbanyak pada tingkat Sarjana yaitu 75%, untuk kelompok status kepegawaian didominasi oleh pegawai tenaga harian lepas (THL) sebesar 58.3%, dan kelompok terakhir, kelompok masa kerja mayoritas responden bekerja pada masa 6-15 tahun yaitu sebesar 48.3%.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui ada atau tidaknya dan seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel terikat terhadap variabel bebas. Langkah awal yang harus dilakukan sebelum menguji hipotesis terhadap data, terlebih dahulu akan dilakukan uji asumsi klasik

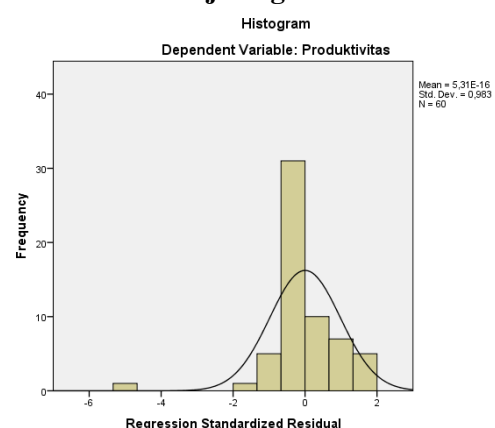
atau uji prasyarat sebagai syarat mutlak yang harus dipenuhi sebelum melakukan uji hipotesis. Uji prasyarat wajib dilakukan dalam sebuah analisis parametrik, karena terpenuhi atau tidaknya prasyarat tersebut akan menentukan alat analisis apa yang cocok untuk digunakan terhadap analisis selanjutnya. Uji asumsi klasik yang akan digunakan pada penelitian ini terdiri dari:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal atau tidak normal, uji normalitas dilakukan untuk melihat/menguji apakah dalam model regresi suatu variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Djunaidi (2016) Berdasarkan teori statistika untuk model linier hanya residu dari variabel dependen yang wajib diuji normalitasnya, sedangkan variabel independent diasumsikan bukan fungsi distribusi, jadi tidak perlu diuji normalitasnya.

Pengujian normalitas dapat diuji dengan cara melihat grafik histogram terhadap data yang dianalisis. Data yang berdistribusi secara normal akan membentuk lonceng (*bell sheped*) dan mayoritas data tersebar kedalam garis lonceng dan cenderung seimbang atau tidak dominan kekanan atau dominan kekiri, seperti terlihat dalam gambar berikut ini:

Gambar 1. Histogram Hasil Uji Normalitas Pengaruh Integritas terhadap Produktivitas Kerja Pegawai



Sumber: Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Pada pengujian normalitas penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa bila dilihat pada gambar grafik di atas untuk uji normalitas secara keseluruhan (pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat) tampak secara visual

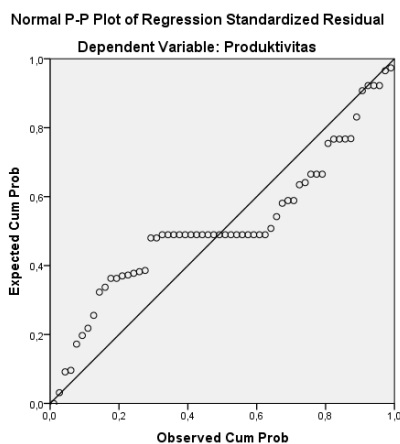
dan dapat disimpulkan bahwa residual data telah berdistribusi secara normal karena persebaran data berada didalam dan membentuk kurva normal yaitu membentuk lonceng (*bell sheped*). Walaupun ada sebagian data yang *out layer* namun data lebih dominan berada di dalam dan membentuk *bell sheped* dan persebaran data cenderung seimbang, tidak dominan melenceng kekeri ataupun melenceng kekanan. Sehingga pada uji normalitas kali ini, dapat disimpulkan bahwa data penelitian telah berdistribusi normal.

b) Hasil Uji Linearitas

Uji lineritas dilakukan untuk melihat apakah model regresi yang digunakan memiliki residual yang terdistribusi secara linear atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi secara linear. Suatu regresi apabila didapatkan residual yang tidak tersebar secara linear maka akan menghasilkan regresi yang tidak baik atau tidak konsisten (efisien).

Pada pengujian ini dilakukan dengan pengujian menggunakan aplikasi SPSS versi 23.0 yaitu dengan melihat grafis atau kurva untuk melihat apakah residual tersebar secara linear atau tidak. Apabila titik menyebar mengikuti arah garis diagonal atau sepanjang garis diagonal dan tidak ada penyebaran yang ekstrim, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi tersebut mengikuti atau telah memenuhi syarat lineritas. Hasil rangkuman uji linieritas penelitan disajikan berikut ini:

Gambar 2. Kurva Normal Probability Plot Uji Linearitas Pengaruh Integritas terhadap Produktivitas Kerja Pegawai



Sumber: Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Jika kita lihat gambar di atas kurva normal *probability plot* uji linearitas pengaruh

integritas terhadap produktivitas kerja pegawai, maka hasil pengujian linearitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa sebaran titik berada sepanjang garis diagonal yang ditunjukkan pada gambar grafik di atas. Ini menunjukkan bahwa model regresi ini telah memenuhi asumsi kenormalan dari data, sehingga diharapkan hasilnya akan baik atau akan sesuai dengan asumsi klasik suatu regresi.

c) Hasil Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antara variabel bebas yang terjadi dalam sebuah penelitian. Hubungan interkorelasi antara dua variabel bebas atau lebih pada suatu model regresi tidak boleh terjadi hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada output SPSS yang terdapat pada kolom nilai tolerance dan VIF (*variace inflation factor*). Apabila nilai toleransi lebih dari > 0.1 dan nilai VIF kurang/kecil dari < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas Pengaruh Integritas terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	Std. Error	t	Sig.	Tolerance VIF	
1 (Constant)	6,256		2,354	2,658	,010		
Integritas	,356	,692	,031	11,376	,000	,841	1,188

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Dari tabel di atas hasil uji multikolinieritas pengaruh integritas terhadap produktivitas kerja pegawai terlihat bahwa variabel tersebut mempunyai nilai toleransi lebih dari 0,1 yaitu 0,841 dan nilai VIF kurang dari atau lebih kecil dari 10 yaitu 1,188, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

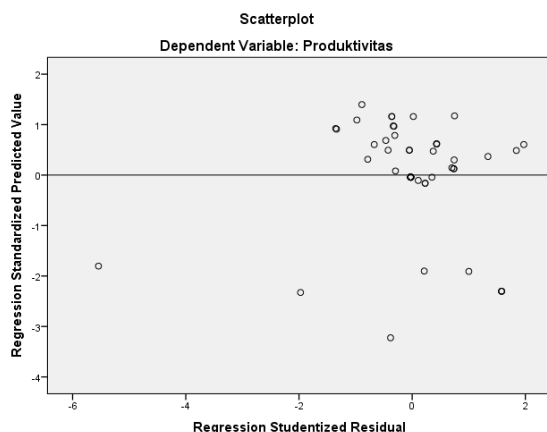
d) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi (Priyatno, 2013). Pengujian

heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi telah terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan terhadap pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas menunjukkan telah terjadinya penyebaran data pada variabel terikat. Penyebaran yang acak menunjukkan model regresi yang baik dalam sebuah penelitian dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas pada data yang diteliti.

Untuk pengambilan kesimpulan atau interpretasi pada uji heteroskedastisitas dapat dilihat dalam gambar *scatterplot*, untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas ataupun di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 3. Scatterplots Hasil Uji Heteroskedastisitas Pengaruh Integritas terhadap Produktivitas Kerja Pegawai



Sumber: Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Dari scatterplots regresi hasil uji heteroskedastisitas pengaruh integritas terhadap produktivitas kerja pegawai, di atas terlihat bahwa secara keseluruhan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas ataupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Ini berarti bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi boleh digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

Dari keempat hasil uji asumsi klasik pada penelitian ini, seperti yang telah dijelaskan pada bahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa uji prasyarat asumsi kalsik pada penelitian ini telah

dinyatakan terpenuhi, sehingga langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi.

Hasil Uji Hipotesis

Berikut ini akan disajikan analisis data berdasarkan temuan-temuan dari hasil penelitian yang didapat di lapangan berdasarkan hipotesis yang telah di ajukan seperti yang telah dibahas pada bab sebelumnya. Diharapkan dengan teridentifikasinya faktor-faktor tersebut melalui pengujian hipotesis penelitian maka signifikansi setiap variabel dapat terungkap. Uji hipotesis pada penelitian ini akan disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi untuk Pengaruh Integritas terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Disdukcapil Pasaman Barat

Model Summary ^b					
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	,840 ^a	,706	,701	3,44456	1,385

a. Predictors: (Constant), Integritas

b. Dependent Variable: Produktivitas

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1652,814	1	1652,814	139,302	,000 ^b
	Residual	688,169	58	11,865		
	Total	2340,983	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Integritas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	14,140	2,512		5,630	,000
	Integritas	,433	,037	,840	11,803	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (data diolah)

Angka R sebanyak 0.840 dalam Tabel *Model Summary* menunjukkan bahwa korelasi di antara variabel integritas dan variabel produktivitas kerja adalah *sangat kuat* karena angka tersebut berada di atas 0.5. Sedangkan angka R^2 (*R Square*) adalah sebanyak 0.706 dan angka *Adjusted R²* sebanyak 0.701. Hal ini berarti bahwa 70,1% variasi dari produktivitas

kerja pegawai bisa dijelaskan oleh variabel integritas. Dengan kata lain, terdapat sebanyak 70,1% kontribusi pengaruh variabel integritas terhadap variabel produktivitas kerja pegawai dan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain.

Sedangkan dari uji *Anova* atau *F test* didapati hasil *F* dengan *df* 1/59 sebanyak 139,302 dengan taraf signifikansinya 0.000. Artinya adalah bahwa ia boleh dipercayai sampai 99%, bahkan boleh dipercayai hingga 100%. Karena probabiliti (0.000) lebih kecil daripada 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel integritas secara parsial benar-benar berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai atau sama juga artinya dengan integritas secara parsial telah berkontribusi nyata terhadap produktivitas kerja pegawai di Disdukcapil Pasaman Barat. Dengan kata lain variabel independen pada penelitian ini mampu menjelaskan besarnya variabel dependen produktivitas kerja pegawai. Sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini “Integritas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat”, berdasarkan hasil olah data statistik dinyatakan telah terbukti secara statistik.

Selanjutnya, hasil uji *t* seperti terlihat dalam Tabel *Coefficients* di atas juga menunjukkan perolehan nilai konstanta Tabel *Coefficients* di atas = 14,140 ini mengandung arti bahwa jika variabel integritas dianggap sama dengan nol, maka besarnya nilai variabel produktivitas kerja pegawai adalah 14,140. Sedangkan nilai koefisien integritas = 0,433 ini berarti bahwa jika variabel integritas mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel bebas lainnya dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan pada produktivitas kerja pegawai sebesar 0,433. Integritas memiliki nilai koefisien regresi positif yang ditunjukkan oleh nilai 0,433 (angka positif). Koefisien regresi positif disini dapat diartikan bahwa ketika variabel integritas itu naik maka variabel produktivitas kerja pegawai juga akan naik.

Hipotesis penelitian ini adalah terdapat pengaruh integritas pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. Hasil uji stasistik untuk variabel integritas menunjukan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,701 dengan nilai signifikansi 0.000.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan sebesar 70,1% variabel integritas terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat, dan hipotesis pertama dalam penelitian ini dinyatakan terbukti.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Prajitiasari (2010), Yolanda & Syamsir (2020), Saputra, & Syamsir (2022), Syamsir (2022) yang menemukan bahwa variabel integritas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan kata lain karyawan dengan integritas yang tinggi cenderung memiliki produktivitas kerja yang baik. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Falentina, et. al (2018) yang menyimpulkan bahwa integritas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan perolehan nilai signifikansi 0,006.

Integritas sering dipahami dalam konteks perilaku, dan perilaku integritas pada umumnya dipahami dalam kaitannya dengan etika dan moral. Integritas mewajibkan individu agar taat pada standar teknis dan etika yang dimiliki oleh organisasi. Integritas bukan hanya masalah kejujuran, masalah etis dan moral bahwa orang tidak berbohong atau tidak melakukan hal-hal tidak bermoral. Integritas berkaitan juga dengan kinerja dan produktivitas kerja, suatu pencapaian hasil baik yang dicapai dengan selalu menjunjung tinggi kejujuran dan nilai-nilai moral lainnya (Salwa, 2018). Integritas yang baik akan menghantar pada keberhasilan di tempat kerja (Simons, 2007).

Untuk dapat menghasilkan produktivitas kerja yang baik di tempat kerja, seseorang harus memiliki sifat jujur, berani, berdaya juang, membangun hubungan baik, pandai mengorganisasikan diri sendiri, teratur, dan terencana dengan baik. Wujud kepemilikan integritas diri itu muncul dalam bentuk produktivitas kerja atau hasil kerja baik.

Berpijak dari hasil uji statistik sebagaimana dijelaskan di atas, maka peneliti memperoleh gambaran bahwa pengaruh integritas secara empirik telah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “integritas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan

Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat”, dapat teruji secara empirik dan hipotesis tersebut terbukti. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas jika dikaitkan dengan teori yang digunakan untuk menganalisis permasalahan di lapangan, maka menurut pendapat peneliti teori yang menyatakan bahwa adanya pengaruh integritas terhadap produktivitas kerja benar adanya dan itu telah terbukti dalam penelitian ini sehingga dapat disimpulkan bahwa menurut peneliti teori tersebut masih cukup aktual dan relevan sehingga pada penelitian ini tidak menghasilkan teori baru atau menggugurkan teori yang sudah ada, akan tetapi dapat memperkuat teori yang digunakan peneliti.

PENUTUP

Setelah dilakukannya penelitian dan pengolahan/analisis data yang didapat di lapangan maka ditemukan bahwa adanya pengaruh signifikan secara parsial variabel integritas terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. Dengan kontribusi pengaruh sebesar 0.701 atau 70.1%. Hasil pengolahan data menemukan dan membuktikan bahwa variabel bebas memiliki bentuk pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. Pengaruh positif disini dapat diartikan bahwa jika variabel integritas dalam penelitian ini ditingkatkan maka produktivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika variabel integritas dalam penelitian ini menurun atau diturunkan maka produktivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat juga akan menurun.

Sedangkan saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah: karena hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel bebas (integritas) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai, maka sudah saatnya para pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat menjadikan dan lebih meningkatkan lagi integritas sebagai modal dan upaya untuk mengoptimalkan produktivitas kerja pegawai. Bagi para pegawai lainnya yang terlibat dan bertugas dilingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten

Pasaman Barat disarankan dan diharapkan untuk dapat mempedomani hasil penelitian ini sebagai salah satu upaya dan rujukan serta sebagai bahan pertimbangan agar mampu lebih untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini masih terdapat beberapa kelemahan dan kekurangan. Sehingga diharapkan untuk peneliti-peneliti selanjutnya agar mampu menyempurnakan dan mengisi kekosongan pada penelitian ini dengan melihat faktor pengaruh produktivitas kerja pegawai yang ditinjau dari faktor atau variabel lain diluar variabel integritas pegawai seperti apa yang telah dibahas pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardaimon, A. (2021). Pengaruh Integritas Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Padang. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 5(4).
- Crook, T. R., Todd, S. Y., Combs, J. G., Woehr, D. J., & Ketchen Jr, D. J. (2011). Does human capital matter? A meta-analysis of the relationship between human capital and firm performance. *Journal of applied psychology*, 96(3), 443.
- Frinaldi, A., Saputra, B., Putri, N. E., Jumiaty, J., Mubarak, A., Magriasti, L., ... & Distra, F. N. (2022) Pengaruh Kualitas Kerja dan Motivasi Kerja Pegawai Pemerintah Daerah terhadap Kepuasan Masyarakat Kabupaten Aceh Singkil. *Jurnal El-Riyasah*, 13(2), 30-49.
- Ghony, M. Djunaidi dan Fauzan Almanshur. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Ar-Ruzz Media. Yogyakarta
- Ginting, Paham dan Syafrizal Helmi Situmorang. (2008). *Filosafat Ilmu dan Metode Riset*. Medan: Usu Press.
- Guion, R. M. (2011). *Assessment, measurement, and prediction for personnel decisions*. Routledge.
- Kibtiyah, A. (2016). Hubungan Integritas Dan Loyalitas Karyawan Dengan Visi Misi Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia, Tbk). *EDUKA Jurnal Pendidikan, Hukum dan Bisnis*, 2(2), 92-110.

- Manoppo, P. K., Tewel, B., & Trang, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(4), 773-781.
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103.
- Prajitiasari, E. D. (2010). Budaya Korporat dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tulungagung. *Wacana, Jurnal Sosial dan Humaniora* 13(4) : 580-591.
- Priyatno, D. (2013). *SPSS Untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rani, F. K., Lambey, L., & Pinatik, S. (2018). Pengaruh Integritas, Kompetensi, Dan Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado. *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, 13(03).
- Rani, Falentina K. G., Lambey, L., & Pinatik, S. (2018). Pengaruh Integritas, Kompetensi dan Profesionalisme terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern* 13(3), 41-51.
- Salwa, A., Away, Y., & Tabrani, M. (2018). Pengaruh Komitmen, Integritas dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai serta dampaknya pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyia*, 2(1), 58-67.
- Saputra, B., Fajri, H., & Eprilianto, D. F. (2020, October). Is Public Service Motivation Important to Improve the Performance and Job Satisfaction of Civil Servants?. In *Brawijaya International Conference on Multidisciplinary Sciences and Technology (BICMST 2020)* (pp. 19-23). Atlantis Press.
- Saputra, R., & Syamsir, S. (2022). Pengaruh Integritas Dan Pengawasan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pns Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar. *Journal Of Policy, Governance, Development and Empowerment*, 2(3), 341-346.
- Simons, T. L., Friedman, R., Liu, L. A., & McLean-Parks, J. (2007). Racial differences in sensitivity to behavioral integrity: Attitudinal consequences, in-group effects, and “trickle down” among black and non-black employees. *Journal of Applied Psychology*, 92, 650–665.
- Syamsir, S. (2022) Pengaruh Lingkungan Sosial terhadap Integritas Pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Tanah Datar.
- Veithzal Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Edisi 1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yolanda, N. M., & Syamsir, S. (2020). Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang. *Jurnal Perspektif: Jurnal Kajian Sosiologi dan Pendidikan*, 3(1).