



**PENGARUH INTEGRITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KECAMATAN PADANG UTARA KOTA PADANG**

**Rifuandra Sudirman<sup>1(a)</sup>, Syamsir<sup>2(b)</sup>**

<sup>1</sup>*Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Padang*

<sup>2</sup>*Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Padang*

*a) rifuandra12@gmail.com, b) syamsirsaili@yahoo.com*

**ABSTRACT** – *This research is motivated by an indication that the lack of honesty, commitment and consistency in civil servants in carrying out their duties and obligations as well as low productivity in completing work. This study aims to determine 1) The effect of honesty on the work productivity of Civil Servants, 2) The effect of commitment to the work productivity of Civil Servants, 3) The Consistent Effect on Work Productivity for Civil Servants, and 4) The Influence of Integrity on the Civil Servants' work productivity . This research uses associative quantitative methods. The population of this study amounted to 72 people consisting of Civil Servants at the District Office and Lurah Office in the District of North Padang, and the sample of this study amounted to 70 respondents determined based on the Slovin formula with a significant level of 0.5%. The sampling of this research used the Multistage Random Sampling technique. This research instrument was questionnaire using a Likert scale measurement. The analysis of this study uses multiple linear regression test. The results of this study indicate that the honesty sub-variable significantly influences the work productivity of Civil Servants in Padang Utara District with the results of the regression test of the Adjusted R Square value of 0.230, the commitment sub-variable significantly influences the work productivity of the Civil Servants with the results of the Adjusted R Square value test of 0.225, the consistent sub-variable has a significant effect on the work productivity of Civil Servants with the regression test value of the Adjust R Square value of 0.348. Together the honesty, commitment and consistent sub-variables significantly influence the work productivity of Civil Servants in Padang Utara District with the result of a regression test of Adjusted R Square value of 0.373.*

**Keywords :** *Integrity, Honesty, Commitment, Consistency, and Productivity*

**Corresponding author.** Email. *rifuandra12@gmail.com, syamsirsaili@yahoo.com*

**How to cite this article.** Sudirman, R & Syamsir. (2019). Pengaruh Integritas terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Padang Utara Kota Padang. Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik (JMIAP) Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang, Volume 1 (3), Hal. 13-21.

<http://jmiap.ppj.unp.ac.id>

ISSN : 2684-818X (Online), ISSN : 2338-7378 (Print)

Copyright©2019. Published by Pusat Kajian-Pemberdayaan dan Pelayanan Masyarakat (PK-P2M) FIS UNP Padang

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi pasti memiliki visi dan misinya sendiri, baik itu organisasi private maupun organisasi publik. Untuk mencapai tujuan tersebut, semua anggota organisasi harus memiliki kesadaran diri yang besar supaya bisa dapat mencapai hal tersebut. Banyak ditemukan organisasi yang bermasalah disebabkan oleh buruknya produktivitas dari anggota organisasi. Kasus seperti ini lebih banyak ditemukan pada organisasi publik dari pada organisasi private ataupun swasta. Seluruh anggota organisasi yang dinaungi oleh pemerintah itu disebut dengan ASN.

Berdasarkan UU NO 5 Tahun 2014 Pasal 1, Aparatur Sipil Negara yang disingkat dengan nama ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Dengan kata lain, seluruh aktivitas organisasi pemerintah sebagian besar dijalankan oleh Aparatur Sipil Negara, semakin baik kinerja dari ASN maka akan semakin baik pula organisasinya bisa berjalan.

Dari beberapa kejadian di lapangan, masih ada beberapa oknum Aparatur Sipil Negara yang tidak sadar akan fungsinya. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya pegawai-pegawai di instansi pemerintah yang tidak dapat memenuhi target sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Keterlambatan inilah yang menyebabkan buruknya produktivitas di sebuah organisasi.

Untuk bisa menjalankan tugas, para ASN harus memiliki skill serta integritas yang tinggi guna menuntaskan tugas dengan tepat waktu dan sesuai dengan yang telah ditentukan. Kemudian untuk mewujudkan ASN yang baik, pegawai Aparatur Sipil Negara harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik. Namun hal seperti ini masih sulit ditemui pada pegawai-pegawai yang ada di instansi pemerintahan.

Aparatur Sipil Negara sangat erat hubungannya dengan pemerintah. Hal ini disebabkan oleh pegawai ASN memiliki peran sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan serta pembangunan nasional. Untuk mensukseskan semua peran tersebut semua ASN harus meningkatkan produktivitas dalam

menjalankan pekerjaannya. Kemudian untuk mewujudkan ini setiap Pegawai ASN haruslah memiliki integritas diri yang tinggi.

Mendongkrak produktivitas pegawai berarti menaikkan output secara besar-besaran. Hal ini bisa dilakukan dengan cara menekankan kepada seluruh pekerja atau pegawai agar bekerja lebih giat lagi dan selalu memperbaiki proses-proses disaat mereka melakukan pekerjaan tersebut. Target itu bisa diperoleh ketika seluruh pegawai mempunyai niat dan tekad yang kuat terhadap pekerjaannya. Untuk mewujudkan ini semua ada beberapa kiat-kiat yang harus dilakukan oleh organisasi, seperti mempertahankan konsistensi aturan di dalam organisasi tersebut. Secara tidak langsung ini akan membentuk organisasi lebih kuat dan kokoh.

Menurut Prawirosentono(1999) produktivitas kerja yaitu pencapaian kerja yang bisa didapatkan oleh siapa saja pada organisasi berdasarkan wewenang dan tanggungjawab yang ada, harus sesuai dengan regulasi maupun ketentuan-ketentuan yang ada. Produktivitas dilihat tidak hanya berbicara tentang pengawasan saja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Falentina dkk (2018) dari hasil pengolahan data yang sudah diproses, dapat disampaikan bahwa integritas memiliki dampak pada produktivitas pegawai bagian akuntansi PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado, ini dibuktikan dengan menunjukkan bagian independen secara parsial memberikan dampak pada variabel dependen. Hal ini membuktikan integritas memiliki efek secara signifikan pada produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini bisa didukung oleh penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan dalam proses penyelesaian penelitiannya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat dipahami bahwa integritas sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas yang akan dicapai. Hal ini dikarenakan seseorang pegawai yang memiliki integritas mampu meningkatkan produktivitas kerja lebih baik. Berarti setiap organisasi pemerintah ketika ingin meningkatkan produktivitasnya harus terlebih dahulu memperbaiki integritas para pegawai-pegawai yang bekerja di organisasi tersebut. Apabila nilai integritas itu sudah melekat pada masing-masing pegawai yang bertugas maka

secara langsung tingkat produktivitas juga akan meningkat.

Namun, berdasarkan wawancara dengan Bapak Yudi Jhonary Pratama selaku Kasubag Umum di Kecamatan Padang Utara, beliau menyebutkan bahwa masih banyak pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan dengan target yang sudah diberikan. Hal ini menggambarkan produktivitas pegawai di kecamatan Padang Utara ini bermasalah, jadi para pegawai dianggap kurang maksimal menyelesaikan tanggung jawabnya.

Berdasarkan informasi yang didapat dari postingan artikel Portal resmi Provinsi Sumatera Barat (2017), disebutkan bahwa Pegawai Aparatur Negara yang ada di Sumatera Barat masih banyak menggunakan waktu produktivitasnya untuk kegiatan yang tidak bermanfaat, seperti bermain game, membaca koran, atau hal-hal yang memang tidak ada kaitannya dengan tugas kerja. Ketika hal seperti ini dibiarkan secara berlarut-larut, maka produktivitas di organisasi yang ada akan sangat menjadi hancur. Tanpa disadari ini akan menjadi awal mula dari sebuah keruntuhan organisasi tersebut. (Eko Kurniawan,2017).

Kemudian, Berdasarkan informasi yang diberikan oleh portal berita utusanindo (2017), dikatakan bahwa ketika Wali Kota Padang melakukan sidak di kantor Camat Padang Utara beliau menyampaikan beberapa hal yang berkaitan dengan permasalahan yang dimiliki oleh pegawai yang kerja di kantor Camat tersebut. Semua permasalahan ini, berkaitan dengan produktivitas kerja, dan hal ini harus ditangani dengan serius. Kemudian, dengan ditemukannya kerusakan pada mesin fingerprint ini sangat berpengaruh sekali kepada absensi pegawai yang bersangkutan.

Dari beberapa kasus yang penulis dapatkan dari beberapa sumber, itu sudah menunjukkan bahwa masih banyak Pegawai Aparatur Sipil Negara yang belum bisa produktif dalam menjalankan tugasnya. Buktinya masih banyak yang melakukan kegiatan-kegiatan yang tidak berhubungan sama sekali dengan pekerjaannya. Sehingga menyebabkan produktivitas pegawai itu rendah. Untuk menciptakan ASN yang memiliki produktivitas yang baik tentunya organisasi harus

menumbuhkan nilai-nilai integritas didalam diri mereka. Ketika Pegawai Aparatur Sipil Negara sudah memiliki nilai-nilai integritas yang tinggi maka produktivitas dari setiap merekapun bisa melonjak dengan sangat signifikan. Hal inilah pastinya yang akan bisa membuat setiap organisasi bisa tumbuh dan kembang dengan sangat pesat, seperti apa yang di inginkan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Prajitiasari (2010) dengan judul penelitian “Budaya Korporat Dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tulungagung” dijelaskan disana bahwa berdasarkan hasil analisis maka di temui keterkaitan kebiasaan korporat yang merupakan variabel integritas dengan produktivitas kerja. Selanjutnya secara simultan variabel integritas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.. Sementara itu dilihat secara parsial integritas juga memiliki pengaruh produktivitas atas pencapaian dari pekerjaan karyawan. Jadi ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang nyata antara integritas dengan produktivitas kerja.

Dari uraian latar belakang masalah yang sudah dijelaskan, untuk itu penulis merasa ada ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Integritas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Padang Utara”. Hal ini dilakukan supaya penulis bisa mengetahui dan memahami seberapa besar pengaruh integritas terhadap produktivitas pegawai yang ada di Kecamatan Padang Utara tersebut. Keinginan ini tentunya juga di dorong oleh semua permasalahan yang menjadi perbincangan hangat di kalangan masyarakat seperti yang sudah penulis paparkan di latar belakang ini.

Berdasarkan uraian yang sudah penulis jelaskan di latar belakang, maka bisa diidentifikasi permasalahan yang muncul yaitu :

- 1) Masih banyak Pegawai Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Padang Utara yang lalai dan tidak komitmen dalam menjalankan pekerjaannya.
- 2) Masih banyak Pegawai Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Padang Utara yang berada di luar saat jam kerja berlangsung.

- 3) Masih banyak Pegawai Aparatur Sipil Negara yang produktivitas kerjanya terindikasi rendah.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Integritas dan Produktivitas kerja

Menurut Andreas Harefa (2008) integritas diartikan sebagai kunci yang bisa dilihat :

- a. Menunjukkan kejujuran yaitu, memberikan jasa kepada orang lain secara jujur, memberikan informasi secara tepat.
- b. Berkomitmen yaitu, selalu menjaga apa yang dijanjikan, serta menjaga rahasia.
- c. Berperilaku secara konsisten (*behave consistently*), merupakan tidak adanya perbedaan antara kata dan perbuatan

Indikator inilah yang di digunakan dalam penyelesaian penelitian ini. Menurut John (1995), individu yang memiliki pribadi yang berintegritas yaitu: Jujur, berhati yang benar, bertanggung jawab, dewasa, dapat dipercaya, loyal atau patuh pada aturan, bisa menghasilkan hal yang bernilai bagi diri sendiri maupun orang banyak.

Filsuf Herb Shepherd (dalam Gea, 2006) integritas diri adalah spiritual, mental, keterkaitan sosial, dan tonus (fisik). Menurut The Liang Gie (1981) produktivitas kerja adalah kemampuan dalam bekerja lebih banyak daripada ukuran biasa. Menurut Sedarmayanti (2001) produktivitas adalah seperti sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan dan kesehatan, jaminan social, lingkungan sosial dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi.

Selanjutnya Menurut Sutrisno dalam mengukur produktivitas kerja, dibutuhkan indikator indikator :

- a. Kemampuan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik;
- b. Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai dengan maksimal.
- c. Semangat kerja memiliki semangat kerja yang tinggi.

- d. Pengembangan diri mau mengembangkan diri sendiri dengan rintangan-rintangan yang sudah pernah di alami.
- e. Mutu memiliki kualitas hasil kerja yang luar biasa. Bisa meningkatkan kualitas organisasi.
- f. Efisiensi bisa bekerja dengan efisien tanpa boros dalam segi waktu maupun biaya yang ada.

### Pengaruh Integritas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Menurut Schlenker (2008) integritas adalah komitmen diri yang teguh terhadap prinsip ideologi yang etis dan menjadi bagian dari konsep diri yang ditampilkan melalui perilakunya. Secara teori Menurut Prawirosentono (dalam Sari, 2015) Produktivitas kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan kedua teori di atas ini berarti bisa kita ketahui bahwa integritas bisa mempengaruhi produktivitas kerja dari seseorang pegawai. Pada teori integritas sudah dijelaskan bahwa integritas itu merupakan suatu komitmen pribadi yang teguh terhadap prinsip ideologi yang etis. Pribadi yang baik tentunya pasti akan selalu menjunjung tinggi moral dan etika yang ada, dan tidak akan mau berbuat hal-hal buruk dalam menjalankan pekerjaannya. Setiap orang memiliki integritas yang tinggi maka akan bisa juga mencapai produktivitas yang besar. Seperti yang di jelaskan oleh ahli di atas bahwa produktivitas itu adalah hasil kerja yang bisa di capai oleh seseorang dengan tidak melanggar hukum dan harus sesuai dengan moral dan etika.”

“Menurut Mutchler (dalam Dwitriani & Suputra, 2016) integritas mempertahankan standar prestasi yang tinggi dan melakukan kompetensi yang berarti memiliki kecerdasan, pendidikan, dan pelatihan untuk mendapatkan nilai tambah melalui kinerja. Setiap orang yang cerdas harusnya memiliki integritas yang tinggi, agar kecerdasan yang di milikinya tidak digunakan pada jalan yang buruk. Kecerdasan

ini tentunya juga didapat dari dunia pendidikan, baik itu formal maupun nonformal.

“Menurut Ravianto (2009), untuk mencapai produktivitas yang tinggi suatu perusahaan dalam proses produksi, selain bahan baku dan tenaga kerja yang harus ada juga didukung oleh faktor-faktor sebagai berikut; pendidikan, keterampilan, sikap dan etika kerja, tingkat penghasilan, jaminan sosial, tingkat sosial dan iklim kerja, motivasi, kesehatan, hubungan individu, teknologi dan produksi.”

Berdasarkan teori yang ada ini, secara tidak langsung integritas memang ada memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Karna kedua variable ini sama-sama membutuhkan hal seperti pendidikan yang tinggi, etika, dan sikap serta kepribadian yang baik. Setiap organisasi pastinya membutuhkan anggota yang memiliki integritas yang tinggi, supaya produktivitas yang di harapkan oleh organisasi tersebut bisa di capai dengan sangat baik. Apabila suatu organisasi sudah bisa mencapai produktivitas sesuai dengan target yang ada, maka organisasi itu tentunya akan bisa bertahan untuk melanjutkan aktivitas selanjutnya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Populasi dari penelitian ini berjumlah 72 orang yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat dan Kantor Lurah yang ada di Kecamatan Padang Utara,

dan sampel dari penelitian ini berjumlah 70 responden yang ditentukan berdasarkan rumus Lovin dengan taraf signifikan 0,5%. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik Multistage Random Sampling. Instrumen penelitian ini berbentuk kusioner dengan menggunakan pengukuran skala likert. Analisis penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda”

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya pada bagian pendahuluan yang terdiri dari empat rumusan masalah ialah apakah terdapat pengaruh kejujuran terhadap produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Padang Utara? Apakah terdapat pengaruh Komitmen terhadap produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Padang Utara? Apakah terdapat pengaruh Konsisten terhadap produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Padang Utara? Apakah terdapat pengaruh Kejujuran, Komitmen dan Konsisten terhadap produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Padang Utara? Maka berdasarkan hasil pengumpulan data yang di lakukan pada penelitian ini dapat dilihat hasil analisis data berdasarkan uji analisis linear berganda pada penelitian dapat digambarkan sebagai berikut.

**Tabel 1. Pengaruh Variabel Intgeritas Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja PNS di Kecamatan Padang Utara**

### Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .633 <sup>a</sup> | .400     | .373              | .29884                     | 1.525         |

a. Predictors: (Constant), Rata-Rata Konsisten, Rata-Rata Kejujuran, Rata-Rata Komitmen

b. Dependent Variable: RTPK

**Tabel 2. Pengaruh Variabel Integritas Secara parsial Terhadap Produktivitas Kerja PNS di Kecamatan Padang Utara**

ANOVA<sup>b</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 3.932          | 3  | 1.311       | 14.677 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 5.894          | 66 | .089        |        |                   |
|       | Total      | 9.826          | 69 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), Rata-Rata Konsisten, Rata-Rata Kejujuran, Rata-Rata Komitmen

b. Dependent Variable: RTPK

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai Adjust R Square sebesar 0,373, artinya besar pengaruh variabel integritas terhadap produktivitas kerja PNS di Kecamatan Padang Utara adalah 37,3%. Sisanya sebesar 62,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak

di teliti dalam penelitian ini. Selanjutnya apabila di lihat dari hasil uji Anova pada tabel 2 diatas menunjukkan angka signifikan pengaruh yaitu 0.000 yang artinya bahwa hasil dari uji regresi dapat dipercaya 100% kebenarannya.

**Tabel 3. Pengaruh Variabel Integritas Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja PNS di Kecamatan Padang Utara**

| Variabel         | R                  | R Square | Adjust R Square | Sig                |
|------------------|--------------------|----------|-----------------|--------------------|
| <b>Kejujuran</b> | 0,492 <sup>a</sup> | 0,242    | 0,230           | 0,000 <sup>a</sup> |
| <b>Komitmen</b>  | 0,486 <sup>a</sup> | 0,237    | 0,225           | 0,000 <sup>a</sup> |
| <b>Konsisten</b> | 0,598 <sup>a</sup> | 0,357    | 0,348           | 0,000 <sup>a</sup> |

Berdasarkan hasil uji regresi ketiga sub variabel integritas diperoleh nilai Adjusted R Square untuk sub variabel kejujuran sebesar 0,230 dimana dapat dikatakan bahwa pengaruh kejujuran terhadap produktivitas PNS di Kecamatan Padang Utara yaitu sebesar 23%. Selanjutnya untuk variabel komitmen diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,225 dimana dapat dikatakan bahwa pengaruh komitmen terhadap produktivitas kerja PNS di Kecamatan Padang Utara yaitu sebesar 22,5%. Kemudian untuk variabel konsisten diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,348 dimana dapat dikatakan bahwa pengaruh konsisten terhadap produktivitas kerja PNS di Kecamatan Padang Utara yaitu sebesar 34,8%.. Sementara itu di lihat dari hasil uji Anova pada hasil

signifikansi yaitu menunjukkan angka 0,000<sup>a</sup> hal ini membuktikan bahwa hasil uji regresi ini dapat dipercaya hingga 100% kebenarannya.

“Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh integritas terhadap produktivitas kerja PNS di Kecamatan Padang Utara hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja PNS di Kecamatan Padang Utara. Baik di lihat secara simultan maupun secara parsial dari ketiga variabel integritas yaitu kejujuran, komitmen dan konsisten. Dari hasil pengolahan pengaruh kejujuran, komitmen dan konsisten terhadap produktivitas kerja PNS di Kecamatan Padang Utara menunjukkan hasil signifikansi sebesar 0,000 dan nilai Adjust R Square sebesar 0,373 maka

dengan begitu dapat dikatakan bahwa besar kontribusinya adalah 37,3 % dan nilai R sebesar 0,633 yang berarti kekuatan dari variabel integritas terhadap kinerja PNS di lingkungan OPD Dinas di Kota Padang sebesar 63,3%. Maka dalam hal ini dapat di tarik kesimpulan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan integritas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja PNS di Kecamatan Padang Utara.

Sementara itu berdasarkan hasil uji secara simultan pengaruh sub variabel kejujuran (X1) dan komitmen (X2) dan konsisten (X3) terhadap kinerja PNS di lingkungan OPD Dinas Kota Padang menghasilkan angka signifikansi masing-masing sebesar 0,000 dan nilai Adjust R Square untuk kejujuran sebesar 0,230 (23%) dan untuk komitmen sebesar 0,225 (22,5%) dan konsisten sebesar 0,348 (34,8%). Maka dapat dikatakan bahwa kontribusi kejujuran terhadap produktivitas kerja PNS di Kecamatan Padang Utara sebesar 23 % , komitmen sebesar 22,5% dan konsisten sebesar 34,8%.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dipahami bahwa baik secara parsial maupun secara simultan integritas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Padang Utara dengan nilai signifikansi semua variabel lebih kecil dari 0,05 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil penelitian ini dapat membuktikan teori yang dikemukakan oleh Juliefi (dalam Redjeki & Herdiansyah, 2013) memberikan definisi integritas, yaitu konsistensi dan keteguhan yang tak tergoyahkan dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan. Suatu konsep yang menunjukkan konsistensi antara tindakan dengan nilai-nilai dan prinsip-prinsip. Dalam etika, integritas diartikan sebagai kejujuran dan kebenaran dari tindakan seseorang. Sedang lawan dari integritas adalah hipokrit (munafik). Ciri-ciri seseorang yang berintegritas, ditandai oleh :

- 1) Perkataan dan perbuatan seimbang, bukan orang yang apabila berkata tidak bisa dipegang dipercaya diikuti. Dalam bahasa jawa : *mencla-mencle atau esuk dele soretampe*.
- 2) Bukan orang bermuka dua atau bergerak hanya berdasarkan kepentingan pribadi.

Integritas juga merupakan kualitas yang melandasi kepercayaan publik dan merupakan patokan bagi lembaga/organisasi dalam menguji semua keputusannya. Integritas mengharuskan seorang pegawai untuk bersikap jujur dan transparan, berani, bijaksana dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Keempat unsur itu dibutuhkan untuk membangun kepercayaan dan memberikan dasar bagi pengambilan keputusan yang andal. Menurut Treviño Rodriguez (dalam Yuliantu & Wuryanti, 2015) para kaum obyektivitas menilai bahwa suatu tindakan berintegritas harus mengacu pada prinsip dan nilai moral yang obyektif, terlepas dari kerangka individu, maupun sosial dan organisasi. Obyektivitas prinsip dan nilai moral itu mengandalkan bahwa hal tersebut terlepas dari kesadaran manusia sehingga eksistensinya berdiri secara otonom dari eksistensi manusia

Disamping itu penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rani, Falentina Dkk (2018) yaitu Pengaruh Integritas, Kompetensi, dan Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Manado. Dapat dikatakan bahwa dari hasil penelitian yang dilakukan ini integritas memang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Padang Utara.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa integritas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja baik secara simultan maupun parsial. Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini masih memiliki kelemahan tertentu, maka dari itu diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk lebih menyempurnakan penelitian ini.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Ananta, K. F., & Adnyani, D. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 1103-1130.
- Dewi, K. Y., & Ratnadi, n. M. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Integritas Pada Kecendrungan Kecurangan Akuntansi Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18(2), 917-941.
- Dunggio, M. (2013). Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (PERSERO) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 1(4), 523-533.
- Dwitariyani, I Gusti Agung dan Suputra I D.G Dharma.2016.Integritas Sebagai Pemoderasi Pengaruh Pengalaman Auditor Pada Kualitas Audit. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Bali*.
- Eko Kurniawan.2017."Profesi ASN yang Komplit dan Profesional". Sumbar: [Http://www.sumbarprov.go.id](http://www.sumbarprov.go.id).
- Endro, G. (2017). Menyelisik Makna Integritas Dan Pertentangan Dengan Korupsi. *Jurnal Universitas Bakrie*, 3(1), 131-152.
- Faslah Roni & Savitri Meghar Tremtari.2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, TBK. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta.
- Fathoni , K., & Ghozali, M. (2017). Analisis Konsep Produktivitas Kerja Konvensional Dalam Pandangan Islam. *Jurnal Al-Tijarah*, 3(1), 1-14.
- Gea, A. A. (2006). Integritas Diri Keunggulan Pribadi Tangguh. *Character Building*, 3(1), 16-26.
- Harefa, Andreas *Manusia Pembelajar*, Jakarta: Tim Penerbit buku Kompas, 2000.
- Langkan. 2018."Sidak di Padang, Ombudsman Temukan Kantor Lurah yang Telat Buka."
- Padang: <https://m.kumparan.com>.
- Muayyad, D. M., & Gawi, A O. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1-24.
- Muflihin, M. h. (2009). Penilaian Produktivitas Pegawai. *Jurnal Pemikiran Alternatif kependidikan*, 14(2), 334-345.
- Mustofa, & Murnawan, H. (2014). Perencanaan Produktivitas Kerja Dari Hasil Evaluasi Produktivitas Dengan Metode Fishbone Di Perusahaan Percetakan Kemasan PT.X. *Jurnal Teknik Industri Heuristic*, 11(1), 27-46.
- Purnama, R. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung. *Jurnal Strategic*, 7(14), 58-82.
- Rahmawati, Desi.2017.Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulanggung. *Jurnal Universitas Tulanggung. Borneo*.
- Rani, Falentina Dkk.2018. Pengaruh Integritas, Kompetensi, dan Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado.*Jurnal Riset Akuntansi Going Concern. Manado*.
- Redjeki, D. P., & Herdiansyah, J. (2013). Memahami Sebuah Konsep Integritas. *Jurnal STIE Semarang*, 5(3), 1-14.
- Sari, D. C. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Senioritas Terhadap Produktivitas Kerja Doesen Di Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan. *Jurnal Ilmiah Research Sains*, 1(3).
- Sinambela, L. P. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bidang Ilmu Administrasi, Kebijakan Publik, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian*

- Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarna. (2018). Integritas Seorang Pendidik. *Jurnal Teologi Gracia Deo*,1(1),14-22.
- Sunnengsih, N. D. (2015). Hubungan Profesionalisme, Iklim Sekolah, Dan Integritas Dengan Kinerja Guru SMP Negeri Di Kota Administrasi Jakarta Timur (2015). *Jurnal Manajemen*, 19(2), 190-204.
- Sutrisno, Edy (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenada Media Group
- Suyitno, A. S., & Utomo, H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Among Makarti*, 9(18), 58-79.
- Utusanindo. 2017."Wali Kota Padang Sidak di Kantor Camat Padang Utara."
- Widodo, U. (2009). Pengaruh kepercayaan kepada Atasan, Komitmen organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Fokus Ekonomi*, 4(2), 24-39.
- Wigiadi dan Sunyoto.2017.Integritas Memediasi Kode Etik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Akademik Kepolisian Semarang).*Jurnal Ilmiah Dalam Menyikapi Permenristekdikti RI no.20. Semarang*.
- Yulianti, & Wuryanti. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku Dan Kepercayaan Terhadap Pimpinan Dalam Peningkatan Kinerja SDM. *Jurnal CBAM*, 2(1).