



Analisis Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah

¹Nanda Pratama Panggabean, ²Anna Basriani, ³Sinta Veronika Hutabarat, ⁴Indra Setiawan Hutabarat, ⁵Hendra Sahputra

^{1,2,3,4,5} STIE Alwashliyah Sibolga Tapanuli Tengah

ARTICLE INFO

Kata kunci:
Integritas,
Kinerja Pegawai,
Regresi Linear,
Korelasi,
ASN

Keywords:
Integrity,
Employee Performance,
Correlational Analysis,
BPKPAD

Email :
npratama2595@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 40 responden, yang dianalisis dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara integritas terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,62 yang menunjukkan hubungan kuat, dan nilai koefisien determinasi sebesar 39% yang berarti integritas memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 39%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 0,50 + 1,81X$, dan hasil uji t menunjukkan nilai t hitung > t tabel, sehingga hipotesis diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi integritas pegawai, maka semakin baik pula kinerjanya. Oleh karena itu, penguatan integritas melalui pengawasan, komunikasi, dan pelatihan menjadi penting untuk meningkatkan kinerja secara menyeluruh.

This study aims to analyze the influence of integrity on employee performance at the Regional Financial, Revenue, and Asset Management Agency (BPKPAD) of Central Tapanuli Regency. The research method used is a quantitative approach with a correlational design. Data were collected through questionnaires distributed to employees. The results showed a strong and positive relationship between integrity and employee performance. The correlation coefficient value (r) was 0.62, indicating a significant relationship between the two variables. Furthermore, the determination coefficient analysis revealed that integrity contributes 39% to employee performance, while the remaining 61% is influenced by other factors not examined in this study. These findings suggest that increasing employee integrity can positively affect performance outcomes at BPKPAD Central Tapanuli Regency.

Copyright © 2025 EBISMA.

All rights reserved is Licensed under a [Creative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International License \(CC BY-NC 4.0\)](#)

PENDAHULUAN

Indikator keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi akan terlihat dari kinerja (Performance) pegawai atau karyawan yang bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut. Kinerja sebagai hasil pekerjaan yang berkorelasi kuat dengan tujuan strategis dari suatu organisasi, kepuasan yang memberikan kontribusi kepada produktivitas organisasi dan pegawai. Maka oleh karena itu kinerja adalah tentang bagaimana melakukan pekerjaan dan hal ini dapat diukur dengan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Banyak faktor yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya dimana salah satunya adalah integritas (Kejujuran) dari pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang di kerjakannya

Integritas atau kejujuran dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah merupakan suatu hal yang sangat urgen dalam suatu organisasi, karena tanpa integritas yang tinggi maka dapat dikatakan sasaran yang akan dicapai tidak dapat dicapai secara optimal dan juga tidak efektif dan efisien. Maka oleh karena itu semua pekerjaan yang dilakukan harus dilandasi oleh suatu integritas kerja yang tinggi. Para ahli mengatakan bahwa Integritas adalah sifat dan mutu dan menunjukkan - kesatuan yang utuh dari seseorang yang memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran, dan hal ini harus ada dalam diri seorang pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Integritas ini adalah salah satu indikator yang menunjukkan bahwa seseorang akan bisa meningkatkan produktivitasnya dan juga produktivitas organisasi..

Maka oleh karena itu dapat dikatakan bahwa integritas adalah dasar bekerja dari seseorang, yang mengemban tugas untuk dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Dengan demikian berbagai tujuan organisasi

akan dapat tercapai. Secara umum dapat dikatakan bahwa dalam bidang sumber daya manusia peningkatan kinerja tersebut banyak ditentukan oleh integritas dari pegawai atau karyawan yang bersangkutan, karena dengan integritas pegawai yang tinggi dan teruji kinerja (Performance) akan dapat ditingkatkan.

Dewasa ini persaingan diberbagai bidang semakin kuat dan ketat dan persaingan ini tidak akan dapat terelakkan, karena tuntutan pelayanan, produktivitas mendorong persaingan ini terjadi. Maka oleh karena itu integritas pegawai adalah merupakan suatu jawaban yang dibutuhkan dalam memenangkan persaingan dan hal ini terjadi dalam berbagai organisasi corporate (bisnis) maupun organisasi public. Dampak lain dari sebuah integritas yang dimiliki oleh sumber daya- manusia dari suatu organisasi selain meningkatkan kinerja adalah efisiensi dan efektifitas dan tanggung jawab kerja, dimana kesemuanya ini adalah merupakan sesuatu yang diharapkan oleh suatu organisasi.

Pimpinan sebagai pengendali harus dapat meningkatkan dan menjaga integritas pegawai atau karyawan dan hal ini harus tetap dalam konsistensi yang tinggi pula karena apapun namanya pimpinan adalah mempunyai tanggung jawab yang tinggi untuk memberhasikan tujuan tujuan organisasi, dimana pegawai atau karyawan yang menjadi motor penggerak. Disamping itu sarana dan prasarana kerja, sistim kerja dan kompensasi dan peningkatan sumber daya manusia juga mempunyai peranan yang penting dalam menjaga integritas pegawai atau karyawan.

Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah sebagai salah satu satuan kerja perangkat daerah (SKPD) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah dimana dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepada pegawai diharapkan dilaksanakan dengan integritas yang tinggi. Dalam hal ini yang menjadi permasalahan atau fenomena yang ditemukan adalah dimana masalah integritas kerja ini dapat dikatakan masih belum maksimal dalam melaksanakan berbagai tugas yang diamanahkan kepadanya. Indikasi ini terlihat dari cara bekerja pegawai yang belum maksimal atau dengan kata lain bahwa pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang tidak tepat waktu, disamping itu jam kerja yang tidak diindahkan sebagaimana mestinya. Dampak dari kondisi ini adalah kurang efektif dan efisienya hasil dari pekerjaan tersebut, sehingga kinerja terlihat kurang memuaskan. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh para ahli tentang integritas ini dapat dikemukakan oleh Hutson bahwa orang yang mempunyai Integritas selalu mendengarkan kata hatinya dan menjalankan prinsip prinsip hidup, dimana kata hati ini tidak pernah berbohong. Maka oleh karena itu penulis melakukan penelitian untuk melihat kondisi ini ,terutama adalah tentang integritas pegawai pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah dan hubungannya dengan kinerja pegawai pada kantor tersebut. Dari hasil pengamatan yang penulis lakukan terlihat bahwa integritas pegawai belum optimal sehingga kinerja pegawaipun menjadi tidak optimal pula. Kantor ini penulis pilih sebagai tempat penelitian penulis karena diketahui bahwa kantor ini adalah salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang mempunyai peranan yang sangat strategis dalam mengelola keuangan dan pendapatan serta aset daerah yang mempunyai hubungan yang sangat erat dengan pembangunan di Kabupaten Tapanuli Tengah. Maka dalam mengelola Keuangan, Pendapatan serta Aset sangat dibutuhkan Integritas pegawai.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif korelasional untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Lokasi penelitian berada di Kantor Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Populasi penelitian berjumlah 136 orang pegawai. Berdasarkan rumus Slovin (Taroyamane), dengan tingkat kesalahan 10%, diperoleh jumlah sampel sebanyak 58 responden.

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas adalah *integritas*, yaitu faktor yang diduga memengaruhi, sementara variabel terikat adalah *kinerja*, yaitu faktor yang dipengaruhi. Untuk mendukung penyusunan instrumen penelitian, ditetapkan indikator untuk masing-masing variabel. Indikator variabel *integritas* mencakup lima aspek, yaitu konsistensi, kebijakan, pemahaman, keinginan, dan tindakan, sebagaimana dikemukakan oleh Edratna (2007:12). Sementara itu, indikator variabel *kinerja* terdiri dari efektivitas, efisiensi, keterukuran, nilai, dan ketepatan sasaran, sesuai dengan pendapat Wibowo (2013:277). Instrumen penelitian yang digunakan meliputi observasi langsung ke objek penelitian, wawancara dengan pimpinan dan staf yang relevan, serta pengisian angket atau kuesioner. Kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator tersebut dan menggunakan skala Likert, terdiri dari 15 item untuk masing-masing variabel. Setiap item memiliki pilihan jawaban dengan skor bertingkat,

yaitu: jawaban a diberi skor 5, b = 4, c = 3, d = 2, dan e = 1. Instrumen ini dirancang untuk memperoleh data yang valid dari responden yang merupakan bagian dari populasi atau sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui dua metode utama, yaitu *library research* dan *field research*. *Library research* atau penelitian kepustakaan dilakukan dengan cara mengumpulkan berbagai teori dan informasi yang relevan dari literatur, bahan kuliah, serta majalah ilmiah yang berhubungan dengan topik skripsi. Sementara itu, *field research* atau penelitian lapangan dilakukan secara langsung di lokasi penelitian untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Teknik yang digunakan dalam penelitian lapangan mencakup penyebaran kuesioner kepada seluruh responden, observasi langsung terhadap objek penelitian untuk memperoleh data empiris, serta wawancara dengan subjek penelitian guna menggali informasi yang lebih mendalam. Data yang diperoleh dari observasi dan wawancara ini disebut sebagai data primer karena bersumber langsung dari responden yang menjadi sampel penelitian.

Sebelum melakukan analisis hubungan antara variabel X (Integritas) dan variabel Y (Kinerja), peneliti terlebih dahulu menguji validitas dan reliabilitas data. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana indikator dapat secara akurat mengukur karakteristik yang diteliti, menggunakan validitas konstruk dan dihitung melalui korelasi Pearson Product Moment antara skor item dengan skor total. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi alat ukur, dengan metode Cronbach's Alpha. Semakin mendekati nilai 1, maka instrumen dianggap semakin andal dan konsisten. Setelah data valid dan reliabel, analisis dilanjutkan dengan uji korelasi untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel. Rumus yang digunakan adalah Pearson Product Moment, yang hasilnya akan diinterpretasikan berdasarkan kategori nilai korelasi mulai dari sangat rendah hingga tinggi. Jika korelasi telah ditemukan, uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji-t untuk menentukan apakah hubungan tersebut signifikan secara statistik. Nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel dengan derajat kebebasan $(dk) = n - 2$. Jika t hitung $>$ t tabel, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima. Terakhir, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y, digunakan koefisien determinasi (KD) yang dihitung dengan rumus $KD = r^2 \times 100\%$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil analisa data merupakan proses mendeskripsikan temuan-temuan yang diperoleh dari responden terkait objek penelitian. Dalam penelitian ini, data yang dianalisis berkaitan dengan pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan, dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Data diperoleh melalui angket dan wawancara dengan para pegawai, serta didukung oleh observasi langsung untuk memperjelas informasi yang belum tergambar secara lengkap dari kuesioner. Analisis dilakukan dengan mengolah hasil jawaban responden guna mengetahui sejauh mana integritas memengaruhi kinerja pegawai di instansi tersebut.

Analisa Data Melalui Observasi/ Pengamatan

Observasi merupakan salah satu metode pengumpulan data yang efektif untuk memperoleh informasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan di Kantor Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan, dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa integritas pegawai di instansi tersebut masih perlu ditingkatkan. Kondisi ini berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, padahal kinerja yang optimal sangat dibutuhkan mengingat peran penting kantor tersebut dalam merancang dan mengelola anggaran pembangunan daerah. Oleh karena itu, peningkatan integritas menjadi aspek krusial guna mendukung efektivitas kerja dan pencapaian tujuan instansi secara keseluruhan.

Analisa Data Melalui Wawancara

Selain observasi, wawancara juga memiliki peranan penting dalam pengumpulan data penelitian. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pegawai di Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan, dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, ditemukan bahwa masih banyak pegawai yang belum menunjukkan tingkat integritas yang tinggi. Hal ini tercermin dari hasil kerja yang belum memenuhi harapan pimpinan. Padahal, dalam fakta integritas yang ditandatangani, setiap pegawai berkomitmen untuk bekerja sesuai tugas pokok, fungsi, serta standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku. Salah satu contoh nyata adalah pencapaian target pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) serta pajak non-PBB yang belum maksimal, sebagaimana terjadi hampir setiap tahun. Padahal, integritas mencakup konsistensi antara nilai, tindakan,

metode, prinsip, serta komitmen terhadap etika dan kebijakan, meskipun dalam kondisi sulit. Konsep integritas ini seharusnya tertanam dalam diri setiap pegawai negeri sipil agar mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab secara optimal.

Analisa Data Melalui Angket

Berdasarkan observasi yang dilakukan di Kantor Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan, dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, diketahui bahwa integritas pegawai masih perlu dioptimalkan. Hal ini terlihat dari perilaku sebagian pegawai yang kurang disiplin dalam menaati peraturan kerja, kurang teliti dalam mengelola dokumen keuangan, serta kurang maksimal dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Padahal, kinerja pegawai sangat dibutuhkan oleh instansi ini mengingat fungsinya yang strategis dalam menyusun dan mengelola anggaran pembangunan daerah. Hasil observasi menunjukkan bahwa dari lima indikator yang diamati, yaitu kedisiplinan, ketelitian, tanggung jawab, kerjasama, dan efisiensi kerja, hanya indikator kerjasama yang menunjukkan hasil baik dengan tingkat ketercapaian 85%. Sementara itu, indikator lainnya seperti kedisiplinan dan tanggung jawab berada pada tingkat ketercapaian di bawah 75%, yang menandakan perlunya peningkatan integritas pegawai secara menyeluruh guna mendukung efektivitas kerja lembaga.

Pembahasan

Uji Validitas Instrumen

Tabel 1. Variabel X (Integritas)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	54.1724	28.987	.707	.930
VAR00002	54.3103	27.095	.881	.924
VAR00003	54.4138	28.387	.762	.928
VAR00004	54.3448	29.704	.340	.940
VAR00005	54.1724	28.987	.707	.930
VAR00006	54.4138	28.387	.762	.928
VAR00007	54.3103	27.095	.881	.924
VAR00008	54.4138	28.387	.762	.928
VAR00009	54.1724	28.987	.707	.930
VAR00010	54.1724	27.584	.596	.933
VAR00011	54.3103	27.095	.881	.924
VAR00012	54.4655	27.411	.702	.929
VAR00013	54.0172	29.526	.325	.941
VAR00014	54.1724	27.584	.596	.933
VAR00015	54.3103	27.095	.881	.924

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana butir-butir pertanyaan dalam instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Berdasarkan Tabel 1 untuk variabel X (Integritas), diperoleh hasil bahwa semua item memiliki nilai korelasi (Corrected Item-Total Correlation) di atas 0,3, dengan nilai terendah sebesar 0,325 (VAR00013) dan nilai tertinggi sebesar 0,881 (beberapa butir, seperti VAR00002, VAR00007, dan VAR00011). Mengacu pada pendapat Sugiyono (2008:134), suatu butir dikatakan valid jika nilai korelasi $\geq 0,3$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam instrumen variabel integritas ini dinyatakan valid dan layak digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Tabel 2. Variabel Y (Kinerja)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	53.7759	41.756	.713	.945
VAR00002	53.9138	39.975	.793	.943
VAR00003	54.2931	42.316	.578	.947
VAR00004	53.9138	39.975	.793	.943

VAR00005	54.1207	39.968	.665	.946
VAR00006	54.0172	40.438	.720	.944
VAR00007	54.2069	40.272	.608	.948
VAR00008	53.8448	40.590	.786	.943
VAR00009	53.9138	39.975	.793	.943
VAR00010	54.1207	39.968	.665	.946
VAR00011	53.7759	41.756	.713	.945
VAR00012	53.9138	39.975	.793	.943
VAR00013	54.0172	40.438	.720	.944
VAR00014	53.8448	40.590	.786	.943
VAR00015	53.9138	39.975	.793	.943

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan dalam instrumen benar-benar mampu mengukur aspek kinerja pegawai yang dimaksud. Berdasarkan Tabel 2, seluruh butir pada variabel Y menunjukkan nilai Corrected Item-Total Correlation di atas 0,3, dengan nilai terendah sebesar 0,578 (VAR00003) dan tertinggi sebesar 0,793 (beberapa butir seperti VAR00002, VAR00004, VAR00009, VAR00012, dan VAR00015). Mengacu pada kriteria yang dikemukakan oleh Sugiyono (2008:134), yaitu bahwa suatu butir dikatakan valid apabila koefisien korelasi $\geq 0,3$, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam instrumen variabel kinerja adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas Instrumen untuk Variabel X (Integritas)

Uji reliabilitas instrumen dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten dan stabil. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,934 untuk 15 item pernyataan. Nilai ini berada jauh di atas nilai ambang batas reliabilitas yang ditetapkan, yaitu 0,266 (dengan derajat kebebasan atau Df = 56). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam instrumen penelitian ini memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan dinyatakan reliabel. Artinya, instrumen yang digunakan layak untuk mengukur variabel yang diteliti karena mampu menghasilkan data yang dapat dipercaya.

Uji Reliabilitas Intrumen Variabel Y (Kinerja)

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten jika diukur ulang dalam kondisi yang sama. Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap variabel X (Gaya Kepemimpinan), diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,934 untuk 15 item pernyataan. Sementara itu, untuk variabel Y (Kinerja), diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,948 juga untuk 15 item. Kedua nilai tersebut melebihi nilai ambang batas yang ditetapkan yaitu 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi.

Selain itu, hasil korelasi setiap item dengan total skor menunjukkan bahwa seluruh nilai korelasi lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,266 (df = 56). Dengan demikian, seluruh butir pertanyaan pada instrumen variabel X dan Y dinyatakan reliabel, artinya instrumen tersebut layak digunakan dalam penelitian untuk mengukur gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai secara konsisten.

Koefisien Korelasi Product Moment

Uji Koefisien Korelasi Product Moment dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel X (Integritas) dan variabel Y (Kinerja) berdasarkan data dari 58 responden. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,62.

Berdasarkan interpretasi menurut Sutrisno Hadi dalam Suharsimi Arikunto (2006:276), nilai tersebut termasuk dalam kategori "cukup", yang berarti terdapat hubungan yang cukup antara tingkat integritas dengan kinerja pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan, dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Dengan demikian, semakin tinggi integritas pegawai, maka kecenderungan untuk memiliki kinerja yang baik juga akan meningkat, meskipun tidak dalam hubungan yang sangat kuat.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji Hipotesis (Uji t) dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara integritas terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t hitung = 5,99. Sementara itu, berdasarkan distribusi t dengan derajat kebebasan (df) = 56, diperoleh t tabel = 1,671. Karena nilai t hitung (5,99) lebih besar dari t tabel (1,671), maka keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_a .

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara integritas terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Uji Regresi Linear sederhana.

Uji Regresi Linear Sederhana dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear antara variabel X (Integritas) dan variabel Y (Kinerja Pegawai) pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Dari hasil perhitungan, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,50 + 1,81X$$

Artinya, setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Integritas (X) akan meningkatkan nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 1,81 satuan. Konstanta sebesar 0,50 menunjukkan bahwa ketika integritas berada pada nilai minimum (nol), nilai dasar kinerja tetap ada sebesar 0,50 satuan.

Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara integritas dan kinerja bersifat linear dan positif, sehingga semakin tinggi integritas pegawai, maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Uji Pengaruh (Koefisien Determinasi)

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel integritas (X) dengan kinerja (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,62, yang menunjukkan hubungan positif dan cukup kuat. Hasil pengujian dengan menggunakan uji t menunjukkan nilai thitung sebesar 5,91, sedangkan ttabel sebesar 1,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa thitung > ttabel, yang berarti hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan antara integritas terhadap kinerja.

Selain itu, hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh variabel integritas terhadap kinerja adalah sebesar 39%, sedangkan sisanya yaitu 61% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun integritas berkontribusi terhadap kinerja, masih terdapat variabel lain yang juga turut memengaruhinya dan perlu diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan hasil analisis statistik, diketahui bahwa integritas memiliki hubungan dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan, dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,62 menunjukkan hubungan yang cukup kuat dan linear antara kedua variabel, sebagaimana ditunjukkan oleh persamaan regresi linear $Y = 0,50 + 1,81X$. Selain itu, integritas juga memberikan pengaruh sebesar 39% terhadap kinerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung (5,99) lebih besar dari t tabel (1,671), sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Dengan demikian, peningkatan integritas pegawai akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa integritas pegawai pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah masih perlu ditingkatkan karena berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang terbukti dari nilai korelasi sebesar 0,62 dan pengaruh sebesar 39%, dengan hubungan yang linear sebagaimana ditunjukkan dalam persamaan regresi $Y = 0,50 + 1,81X$. Hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh integritas terhadap kinerja diterima karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Oleh karena itu, disarankan agar pimpinan instansi lebih memperhatikan integritas pegawai melalui pengawasan kerja, komunikasi dua arah, serta pengembangan sumber daya manusia, guna meningkatkan konsistensi kerja dan hasil kinerja pegawai secara keseluruhan.

REFERENSI

- Arikunto, S. (2006). Prosedur penelitian tindakan kelas. *Bumi aksara*, 136(2), 2-3.
- Sri Hartini, S. H., & Tedi Sudrajat, S. H. (2022). *Hukum Kepegawaian Di Indonesia (Edisi Kedua)*. Sinar Grafika.
- Al-Qu'ayyid, I. H. (2024). *10 Kebiasaan Manusia Sukses Tanpa Batas*. Maghfirah Pustaka.
- DAMANIK, H. M. (2014). HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP SISTEMREWARD DAN PUNISHMENT DENGAN INTEGRITAS PEGAWAI STUDI KASUS: DINAS PENATAAN RUANG DAN PERMUKIMAN PROVINSI SUMATERA UTARA. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 1(1), 37-42.
- Prasetyarini, S. (2009). Penerapan Nilai Budaya Korporasi di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Solo.
- Rustam, A., & Asmara, C. J. (2019). ETIKA BIROKRASI INDONESIA.
- Alexander Alvaro Roja, S. ., Jaenab, J., & Rahmatia, R. (2025). The Influence of Job Insecurity and Workload on the Turnover Intention of Generation Z Employees in Bima City. *Journal of Economics, Management and Accounting (JEMA)* , 2(01), 31-39.
- Daya, S. (1996). Manajemen sumber daya manusia. *Universitas Gunadarma*.
- Rachbini, W., Rachbini, D. J., Santoso, N., Prayitno, H., & Khumaedi, E. (2020). *Metode Riset Ekonomi & Bisnis: Analisis Regresi-SPSS & SEM-Lisrel*. Indef.
- Kuncoro, M. (2013). Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi Edisi 4.
- Chaniago, H., Muharam, H., & Efawati, Y. (2023). Metode riset bisnis dan permodelan. *Bandung: Edukasi Riset Digital, PT*.
- Kuantitatif, P. P. (2016). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. *Alfabeta, Bandung*.
- Istijanto, M. M. (2013). *Riset sumber daya manusia*. Gramedia Pustaka Utama.
- Siregar, E. (2022). *Riset dan seminar sumber daya manusia*. Penerbit Widina.
- Siswanto, H. T., Ridwan, M., & Ayu, I. W. (2022). Manajemen sumberdaya manusia berkelanjutan dalam organisasi. *Jurnal Riset Kajian Teknologi Dan Lingkungan*, 5(2), 096-105.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal studi manajemen dan bisnis*, 5(2), 64-69.
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia.
- Nursam, N. (2017). Manajemen kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2).
- Azizah, S. N. (2021). *Manajemen kinerja*. Penerbit NEM.
- Urbina, S. (2014). *Essentials of psychological testing*. John Wiley & Sons.
- Wolf, R. M. (1986). *Essentials of Psychological Testing*.
- Hogan, T. P. (2019). *Psychological testing: A practical introduction*. John Wiley & Sons.
- Pasaribu, J., & Hutagalung, D. S. A. (2020). PENGARUH KOMPETENSI, KECERDASAN EMOSIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN, PENDAPATAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN NIAS BARAT.