

**HUBUNGAN INTEGRITAS DENGAN PRODUKTIVITAS  
KERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN  
NAGAN RAYA**

**SKRIPSI**

Diajukan Oleh

**MILDANUR**

**NIM. 140403022**

**Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi**

**Prodi Manajemen Dakwah**



**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
DARUSSALAM-BANDA ACEH  
2018 M/1439H**

## **SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh  
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar (S-1)  
Dalam Ilmu Dakwah dan Komunikasi**

**Diajukan Oleh:**

**MILDANUR  
NIM: 140403022**

**Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Jurusan Manajemen Dakwah**

**Disetujui Oleh:**

**Pembimbing I,**

**Pembimbing II,**

**Drs. H. Maimun Ibrahim, MA.  
NIP. 195309061989031001**

**Fakhruddin, SE, MM  
NIP. 196406162014111002**

## SKRIPSI

Telah Dinilai oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi  
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry  
Dinyatakan Lulus dan Disahkan Sebagai  
Tugas Akhir Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana (S1) Ilmu Dakwah  
Jurusan Manajemen Dakwah

Diajukan Oleh :

**MILDANUR**  
NIM.140403022

Pada Hari/Tanggal

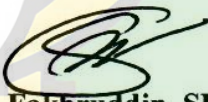
Jum'at, 27 Juli 2018 M  
14 Dzulkaidah 1439 H

Di  
Darussalam-Banda Aceh  
Panitia Sidang Munaqasyah

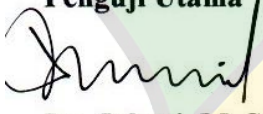
Ketua,

  
**Drs. H. Maimun Ibrahim, MA**  
NIP. 195309061989031001

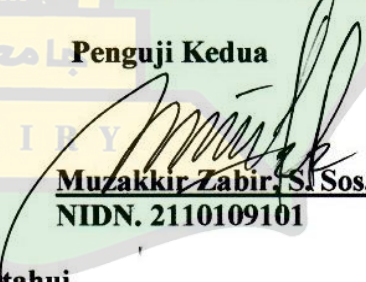
Sekretaris,

  
**Fakhruddin, SE,MM**  
NIP. 196406162014111002

Penguji Utama

  
**Dr. Juhari, M. Si**  
NIP. 196612311994021006

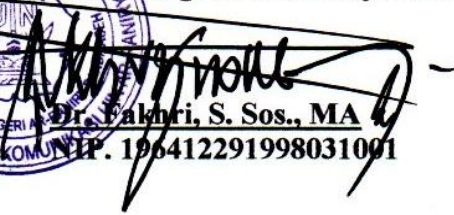
Penguji Kedua

  
**Muzakkir Zabir, S. Sos, I, MA**  
NIDN. 2110109101

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi**  
**Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh**



  
**Dr. Fakhri, S. Sos., MA**  
NIP. 196412291998031001

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Mildanur

Tempat Tanggal Lahir : Padang Rubek, 07 juli 1996

Nomor Induk Mahasiswa : 140403022

Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi/Manajemen Dakwah

Menyatakan bahwa skripsi ini yang berjudul **“Hubungan Integritas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dibadan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nagan Raya ”**, merupakan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana disuatu perguruan tinggi dan dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila terbukti melakukan plagiasi maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Banda Aceh, 16 juli 2018  
Saya yang menyatakan



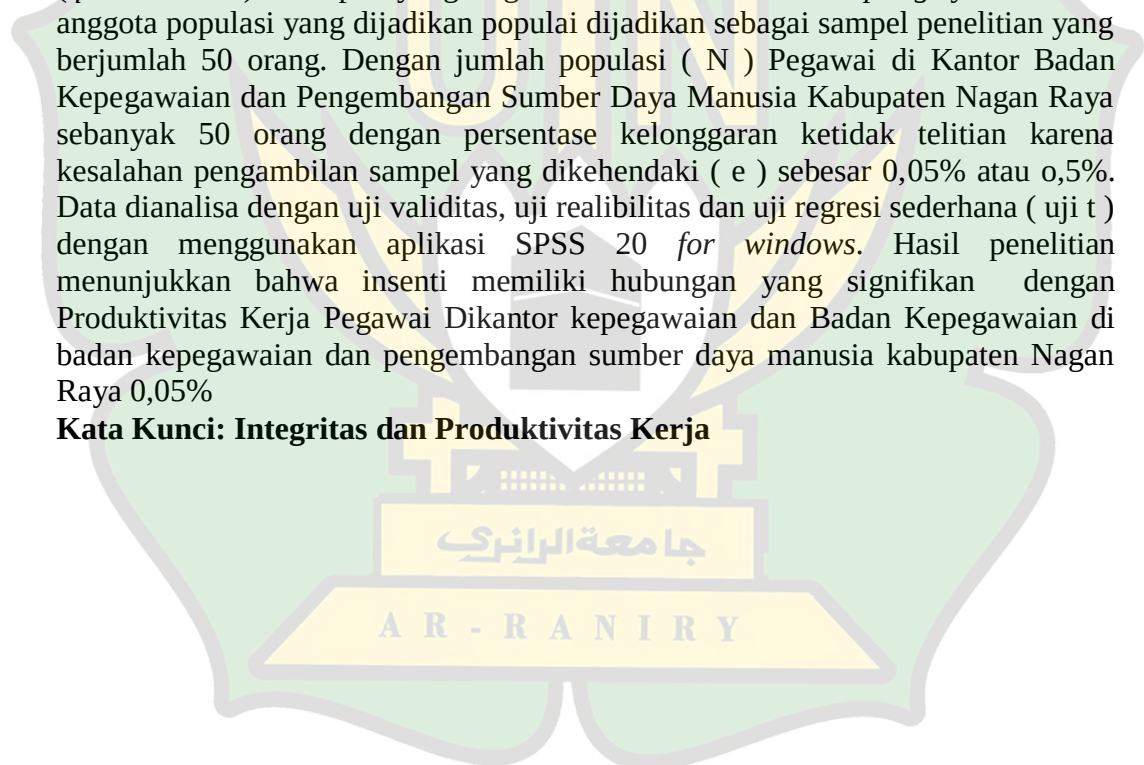
Mildanur  
NIM: 140403022



## ABSTRAK

Skripsi ini berjudul Hubungan Integritas dengan Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor kepegawaian dan Badan Kepegawaian di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Nagan Raya. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini karena berdasarkan pengamatan peneliti yang terjadi pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Nagan Raya. Para pegawainya masih kurang memiliki integritas pada diri mereka. Hal ini terlihat terjadi karena kelalaian pegawai sendiri dalam menggunakan jam kerjanya untuk mengobrol, duduk – duduk, atau izin keluar kantor pada saat jam kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa hubungan Integritas dengan Produktivitas Pegawai Di Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nagan Raya. Dalam penelitian skripsi ini peneliti menggunakan metode *field research* (penelitian lapangan) yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung guna memperoleh data yang erat kaitannya pada penelitian dengan angket (*questionnaire*). Sampel yang digunakan adalah *total sampling* yaitu semua anggota populasi yang dijadikan populasi dijadikan sebagai sampel penelitian yang berjumlah 50 orang. Dengan jumlah populasi ( N ) Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nagan Raya sebanyak 50 orang dengan persentase kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dikehendaki ( e ) sebesar 0,05% atau 0,5%. Data dianalisa dengan uji validitas, uji realibilitas dan uji regresi sederhana ( uji t ) dengan menggunakan aplikasi SPSS 20 *for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insenti memiliki hubungan yang signifikan dengan Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor kepegawaian dan Badan Kepegawaian di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Nagan Raya 0,05%

**Kata Kunci: Integritas dan Produktivitas Kerja**



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **Hubungan Integritas Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Di kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nagan Raya**”. Shalawat beriring salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW, keluarga, serta para sahabat beliau sekalian.

Adapun tujuan penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana S-1 dalam Ilmu Dakwah dan Komunikasi pada Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Kota Banda Aceh.

Ucapan terimakasih yang tak terhingga penulis tujukan kepada Ayah ( ismail Jafar ) dan Ibu penulis ( Nur Iman ) yang telah membiayai dan memotivasi penulis dari awal hingga akhir proses perkuliahan berlangsung. Kemudian, ucapan terimakasih penulis juga ditujukan kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi ini, di antaranya:

1. Bapak Dr.Maimun Ibrahim.
2. Bapak Fakhruddin, SE, MM, selaku Pembimbing Akademik.
3. Ibu Raihan S.Sos.I,M.A. selaku Pembimbing I dan II.
4. Seluruh Dosen serta staf pada Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

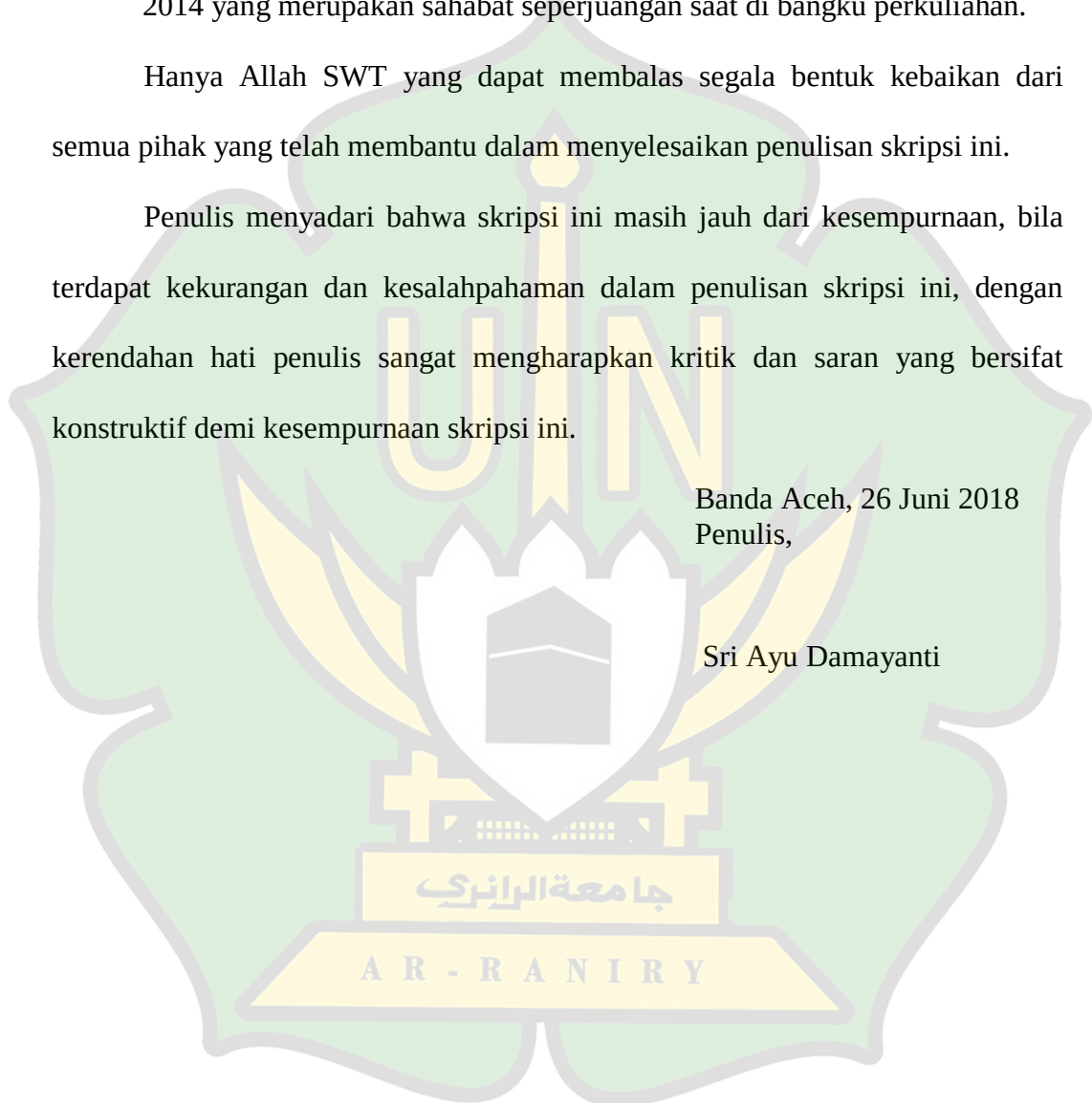
5. Seluruh pegawai pada kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini.
6. Kepada Seluruh Keluarga Besar Unit 01 Manajemen Dakwah angkatan 2014 yang merupakan sahabat seperjuangan saat di bangku perkuliahan.

Hanya Allah SWT yang dapat membalas segala bentuk kebaikan dari semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, bila terdapat kekurangan dan kesalahpahaman dalam penulisan skripsi ini, dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini.

Banda Aceh, 26 Juni 2018  
Penulis,

Sri Ayu Damayanti



## DAFTAR ISI

|                                                                                                              |             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>ABSTRAK .....</b>                                                                                         | <b>i</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>                                                                                  | <b>ii</b>   |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                                                                                      | <b>iv</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                                                                                    | <b>v</b>    |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>                                                                                   | <b>vi</b>   |
| <b>DAFTAR DIAGRAM .....</b>                                                                                  | <b>vii</b>  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                                                                                 | <b>viii</b> |
| <b>BAB I : PENDAHULUAN .....</b>                                                                             | <b>1</b>    |
| A. Latar Belakang Masalah .....                                                                              | 1           |
| B. Rumusan Masalah .....                                                                                     | 2           |
| C. Tujuan Penelitian .....                                                                                   | 2           |
| D. Manfaat Penelitian .....                                                                                  | 3           |
| E. Penjelasan Konsep .....                                                                                   | 4           |
| <b>BAB II : LANDASAN TEORI .....</b>                                                                         | <b>5</b>    |
| A. Penelitian Sebelumnya yang Relevan .....                                                                  | 5           |
| B. Integritas .....                                                                                          | 5           |
| C. Produktivitas Kerja .....                                                                                 | 8           |
| D. Hubungan Integritas dengan Produktivitas Kerja .....                                                      | 10          |
| E. Hipotesis Penelitian .....                                                                                | 12          |
| <b>BAB III : METODE PENELITIAN .....</b>                                                                     | <b>13</b>   |
| A. Definisi Operasional Variabel .....                                                                       | 13          |
| B. Pendekatan dan Metode Penelitian .....                                                                    | 15          |
| C. Subjek Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel .....                                                     | 15          |
| D. Teknik Pengumpulan Data .....                                                                             | 16          |
| E. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data .....                                                            | 18          |
| <b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>                                                        | <b>28</b>   |
| A. Gambaran Umum Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan<br>Sumber Daya Manusia Kabupaten Nagan Raya ..... | 28          |
| B. Karakteristik Responden .....                                                                             | 31          |
| C. Uji Validitas dan Reliabilitas .....                                                                      | 41          |
| <b>BAB V : PENUTUP .....</b>                                                                                 | <b>96</b>   |
| A. Kesimpulan .....                                                                                          | 96          |
| B. Saran .....                                                                                               | 97          |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                                                                                  | <b>99</b>   |
| <b>RIWAYAT HIDUP .....</b>                                                                                   | <b>100</b>  |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                                                                                         | <b>101</b>  |



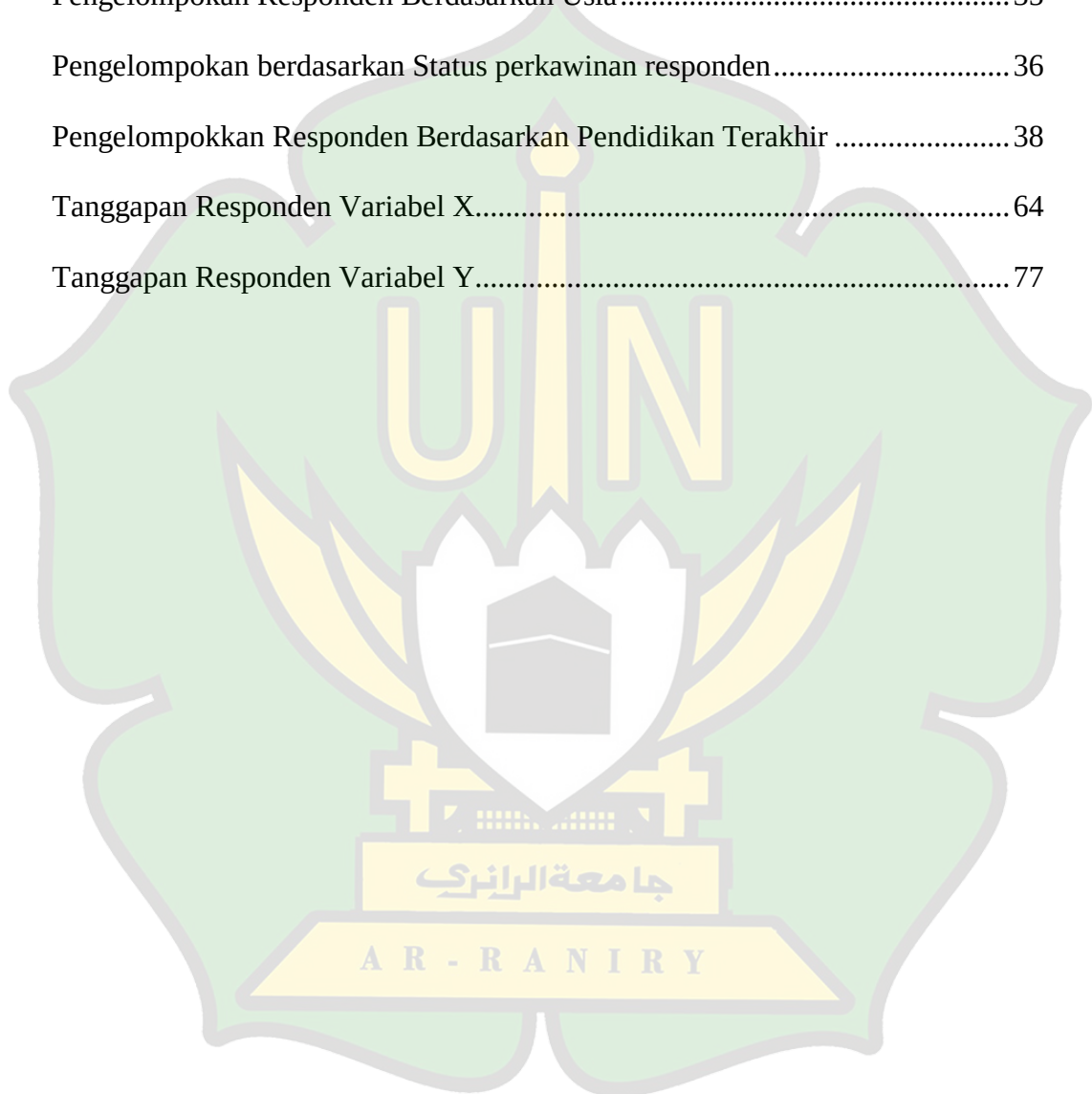
## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Hasil Penelitian dan Pengujian Data Karakteristik Responden
- Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner
- Lampiran 3 Tabel Nilai  $r$  Product Momen
- Lampiran 4 Titik Persentase Distribusi  $t$
- Lampiran 5 Uji Validitas, Reabilitas, dan korelasi sederhana Variabel Hubungan Integritas dengan Produktivitas kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nagan Raya.



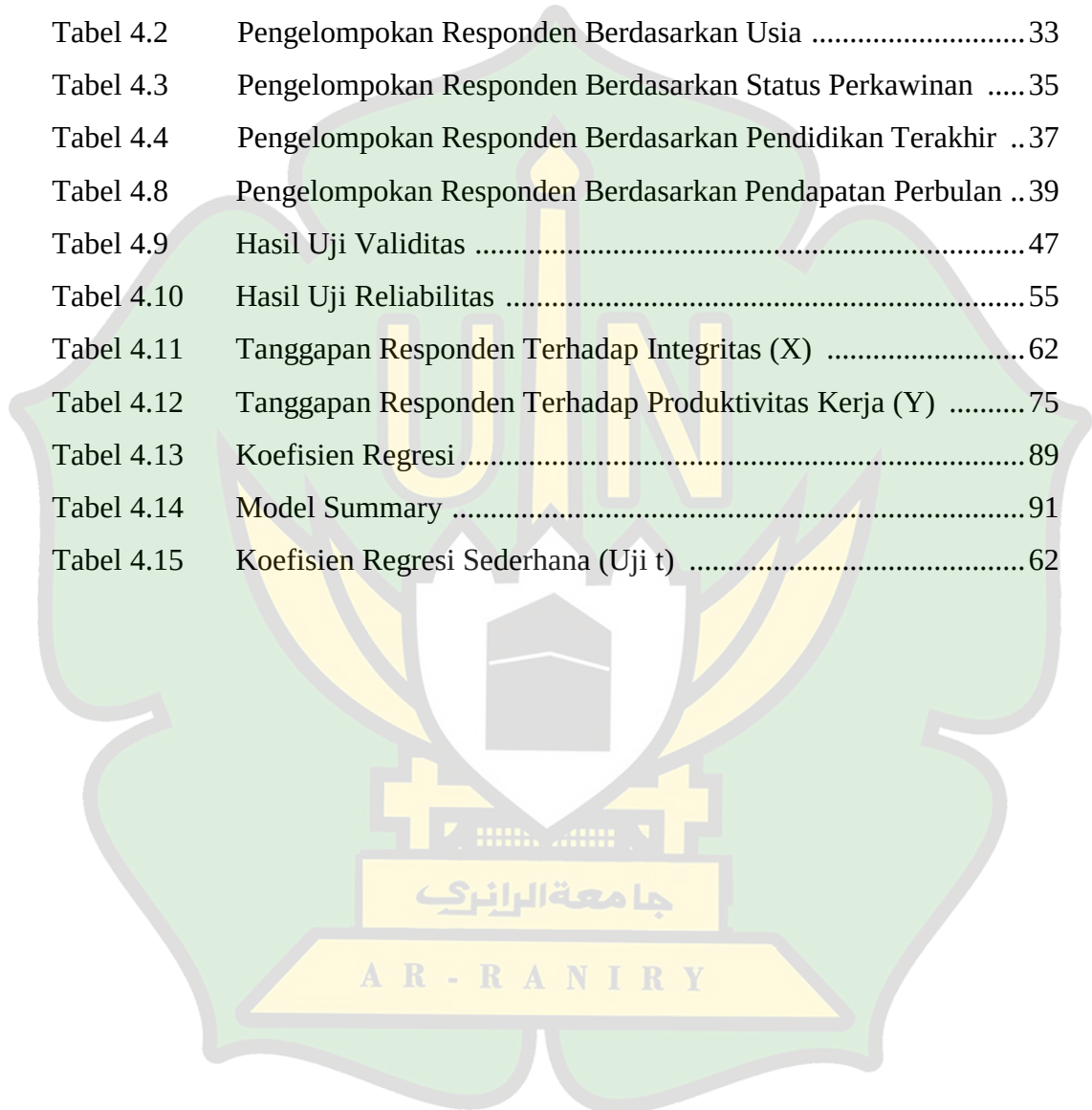
## DAFTAR DIAGRAM

|                                                               | Halaman |
|---------------------------------------------------------------|---------|
| Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....       | 32      |
| Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia .....                | 35      |
| Pengelompokan berdasarkan Status perkawinan responden.....    | 36      |
| Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..... | 38      |
| Tanggapan Responden Variabel X.....                           | 64      |
| Tanggapan Responden Variabel Y.....                           | 77      |



## DAFTAR TABEL

|                                                                       | Halaman |
|-----------------------------------------------------------------------|---------|
| Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....              | 13      |
| Tabel 4.1 Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....     | 31      |
| Tabel 4.2 Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia .....              | 33      |
| Tabel 4.3 Pengelompokan Responden Berdasarkan Status Perkawinan ..... | 35      |
| Tabel 4.4 Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..  | 37      |
| Tabel 4.8 Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan ..  | 39      |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas .....                                   | 47      |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas .....                               | 55      |
| Tabel 4.11 Tanggapan Responden Terhadap Integritas (X) .....          | 62      |
| Tabel 4.12 Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas Kerja (Y) ..... | 75      |
| Tabel 4.13 Koefisien Regresi .....                                    | 89      |
| Tabel 4.14 Model Summary .....                                        | 91      |
| Tabel 4.15 Koefisien Regresi Sederhana (Uji t) .....                  | 62      |



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Untuk mencapai kemajuan usaha faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting. Karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan pekerjaan. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan usaha maka diperlukan integritas dan disiplin kerja yang tinggi.<sup>1</sup>

Seorang yang memiliki integritas bisa menjalankan sesuatu dengan baik, Jika seseorang tidak memiliki integritas, maka yang ada dalam dirinya hanya kebimbangan dan rasa tidak percaya diri. Dengan meningkatkan integritas, maka karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan cepat dan baik, dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Namun disamping itu banyak kejadian disekitar kita mengenai pemamfaatan waktu kerja yang merupakan upaya paling besardari produktivitas kerja banyak diabaikan bahkan sengaja dilanggar. Melalui integritas yang tinggi maka produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan, karena pada prinsipnya integritas akan mempengaruhi produktivitas. Sehingga munculnya permasalahan – permasalahan yang dapat menghambat produktivitas kerja karyawan tidak jarang terjadi karena kelalaian karyawan sendiri dalam menggunakan jam kerjanya untuk mengobrol, duduk – duduk, atai izin keluar kantor untuk urusan yang tidak ada kaitannya dengan tugas pekerjaannya.

Oleh karena itu, berdasarkan pengamatan yang terjadi di lapangan dengan berbagai kegiatan organisasi/ perusahaan dan menyadari betapa pentingnya integritas pada karyawan

---

<sup>1</sup> Robbins, Stephen dan Mary coulter, *Management, 8th Edition*. (NJ: Prentice,2007), hal.32

bagi suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga peneliti tertarik untuk mengangkat sebuah tema yang berjudul : “Hubungan Integritas Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Di kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nagan Raya ”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat di rumuskan beberapa rumusan masalah diantaranya :

1. Apakah integritas berhubungan dengan produktivitas kerja pegawai di kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Nagan Raya ?
2. Berapa besar hubungan Integritas terhadap produktivitas pegawai di kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Nagan Raya?

## **C. Tujuan penelitian**

secara umum penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan integritas dengan produktivitas kerja pegawai di kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Nagan Raya. Sedangkan secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Mengetahui tingkat integritas pegawai di kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Nagan Raya
2. Untuk mengetahui integritas berhubungan dengan produktivitas kerja pegawai di kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Nagan Raya



#### **D. Mamfaat penelitian**

Adapun mamfaat dari penelitian ini :

1. Agar mengetahui tingkat integritas kerja pegawai di kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Nagan Raya
2. Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan sehubungan dengan hubungan integritas pegawai di kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Nagan Raya
3. Sebagai bahan informasi ilmiah untuk memperluas wawasan bagi pihak lain,yang berhubungan dengan hubungan integritas pegawai di kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Nagan Raya

#### **E. Penjelasan Konsep**

Definisi operasional terhadap judul dimasukkan untuk memperjelas istilah-istilah dan sekaligus batasan, sehingga tidak menimbulkan penafsiran lain lain. Berapa istilah yang didefinisikan dalam penelitian adalah :

1. Pengertian hubungan

Hubungan merupakan kesinambungan interaksi antara dua orang atau lebih yang memudahkan proses pengenalan satu akan yang lain. Hubungan terjadi dalam setiap proses kehidupan. Lebih lanjut hubungan dapat menentukan tingkat kedekatan dan kenyamanan antara pihak yang berinteraksi.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Poeze, Harry A,Dijik, Van Cornelis, dan meulen, inge van der. 2008. Dinegeri penjajah( jakarta : perpustakaan terpopuler Gramedia) hal. 196- 197

## 2. Pengertian Integritas

Integritas merupakan mengkonsepsikan integritas sebagai sebuah reputasi, dalam konteks organisasi seseorang dapat dipercaya karena kejujurannya.<sup>3</sup>

## 3. Pengertian Produktivitas kerja

Produktivitas kerja diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai( output ) dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan ( input )



---

<sup>3</sup>Butler dalam Wasesa, *pengertian integritas*,(jakarta; bumi aksara 2011), hal 48

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Penelitian Sebelumnya yang Relevan**

Dalam penelitian ini, peneliti mencantumkan penelitian yang telah dilakukan oleh pihak lain yang relevan dengan penelitian ini sebagai bahan rujukan pendukung, pelengkap serta pembanding dalam menyusun skripsi dan mengembangkan materi yang ada dalam penelitian yang akan diteliti.

Setelah melakukan tinjauan pustaka pada hasil penelitian terdahulu, ditemukan beberapa penelitian tentang hubungan integritas dengan produktivitas kerja pegawai.

- a. Ayuningtias Candrawati tahun 2011 dengan judul “analisis faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menggunakan variabel penelitian antara lain variabel stres kerja. Hasil dari penelitian ini adalah stress kerja berpengaruh negative terhadap produktivitasnya menurun. Sebaliknya yang terjadi jika pegawai mengalami stress kerja maka integritas dalam mengembangkan produktivitas tidak akan berjalan.
- b. Umi kulsum tahun 2008 dengan judul pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pesona malang. Menggunakan regresi berganda dengan variabel X motivasi kerja antara lain kebutuhan fisik (X1) , Kebutuhan Rasa Aman (X2), kebutuhan social (X3), Kebutuhan penghargaan (X4) Dan kebutuhan

akulturasi diri (X5. Hasil dari penelitian ini yaitu motivasi berpengaruh positif secara simultan terhadap prestasi kerja

- c. Nizar Natsir ( 2005) dengan judul pengaruh pemberian motivasi dan lingkungan kerja pada pt hadji kalla auluddin makassar. Hasil penelitian sebelumnya menyatakan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja adalah motivasi dibandingkan dengan nilai produktivitas kerja.

## **B. Integritas**

### **1. Pengertian Integritas**

Integritas diartikan dengan sifat atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran.<sup>4</sup> Integritas juga merupakan sebuah konsep yang menekankan adanya kesesuaian tindakan seseorang dengan prinsip atau nilai tertentu yang dipilihnya. Integritas meliputi komitmen seseorang terhadap suatu prinsip masyarakat atau organisasi di mana seseorang berada. Dalam sudut pandang ini ketika berbicara tentang integritas maka kita berbicara tentang menjadi orang yang utuh, terpadu, seluruh bagian diri kita yang berlainan bekerja sama dan berfungsi sesuai rancangan untuk tetap komitmen terhadap nilai atau prinsip yang di anut dalam organisasi<sup>5</sup>.

Menurut Rona Binhamintegritas dapat dibagi menjadi tiga tindakan kunci (*key action*) yang dapat di amati (*observable*), pertama menunjukkan kejujuran (*demonstrate honesty*), yaitu bekerja dengan orang lain secara jujur dan benar, menyajikan informasi secara lengkap dan benar. Kedua memenuhi komitmen (*keeping commitment*), yaitu melakukan apa yang

---

<sup>4</sup>Antonius Atosökhi Gea, Integritas Diri: Keunggulan Pribadi Tangguh Character Building Journal, Vol. 3 No. 1,2006 Juli: 16-26

<sup>5</sup>Gostick, Adrian and Dana Telford, *Keunggulan Integritas (Judul asli: The Integrity Advantage. Alih bahasa: Fahmi Ihsan)*. (Jakarta: PT Bhuna Ilmu Populer,2006), hal.45

dijanjikan. Ketiga berperilaku secara konsisten (*behave consistently*), yaitu menunjukkan tidak adanya kesenjangan antara kata dengan perbuatan

Menurut pendapat Prayitno (2007 ; 139) Integritas adalah setia dengan diri dalam semua tindakan dan interaksi kita. Sedangkan menurut pendapat Zahra (2011 ; 123) integritas adalah komitmen untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis, sesuai dengan nilai dan norma, dan ada konsistensi untuk tetap melakukan komitmen tersebut pada setiap situasi tanpa melihat adanya peluang atau paksaan untuk keluar dari prinsip.

Dari kedua pendapat diatas penulis menyimpulkan bahwa integritas adalah sebuah loyalitas kepada prinsip dan nilai moral universal, dan bukan kepada prinsip yang dipegang pada taraf individu, organisasi, ataupun masyarakat.<sup>6</sup>

## **2. Pentingnya Integritas**

### **a. Integritas membina kepercayaan**

Dengan integritas yang ditemukan dalam diri seorang pemimpin yang bukan hanya kata-kata belaka tetapi juga disertai tindakan akan menumbuhkan kepercayaan dalam diri pengikutnya.<sup>7</sup>

### **b. Integritas punya nilai hubungan tinggi.**

Integritas merupakan kualitas manusia yang diperlukan untuk sukses bisnis. Dengan integritas yang dipunyai oleh seorang pemimpin akan memperbesar hubungannya, karena pengikut melihat adanya sesuatu yang bisa dipercayai dalam diri pemimpin.

---

<sup>6</sup>Robbins, Stephen dan Mary coulter. 2007. Management, 8th Edition. NJ: Prentice Hall.

<sup>7</sup>Maxwell.1995:41



- c. Integritas memudahkan standar tinggi.

Pemimpin harus hidup dengan standar yang lebih tinggi dari pada pengikutnya. Dengan adanya watak yang baik (integritas) memungkinkan pemimpin untuk melaksanakan semua tanggung jawabnya, kalau watak seorang pemimpin rendah, maka standarnya pun rendah<sup>8</sup>

- d. Integritas menghasilkan reputasi yang kuat, bukan hanya citra.

Citra adalah apa yang dipikirkan orang lain tentang diri seseorang. Integritas adalah apa diri seseorang yang sesungguhnya. Kadang-kadang kehidupan menjepit seseorang pada saat-saat mengalami tekanan seperti itu, apa yang ada di dalamnya akan ketahuan, dengan demikian akan menentukan bagaimana reputasi seseorang. Integritas berarti menghayati diri sebelum memimpin orang lain.

Sebelum memimpin orang lain seorang pemimpin harus menghayati dirinya sendiri, karena pemimpin tidak bisa memimpin siapa pun lainnya lebih jauh dari pada tempat pemimpin sendiri berada. Oleh karena itu perlu dipastikan apakah pemimpin sudah memiliki integritas terlebih dahulu sebelum memimpin orang lain karena orang akan cenderung mengikuti pemimpin.

### **C. Produktivitas kerja**

Produktivitas kerja diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai( output ) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan ( input )<sup>9</sup>Produktivitas juga disebutkan sebagai kegiatan atau proses memproduksi sesuatu yaitu orang atau badan yang memproduksi

---

<sup>8</sup> Maxwell,1995:43

<sup>9</sup> Muchdarsyah Sinungan,*Produktivitas Apa Dan Bagaimana* ( jakarta: Bumi Aksara,2005), hal 12

sesuatu. Produktivitas juga merupakan kata sifat yang diberikan pada sesuatu yang mempunyai kekuatan tau kemampuan untuk memproduksi sesuatu.<sup>10</sup>

### **Upaya Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja**

Adapun upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja perlu didasarkan pada berbagai sebagai landasan dan titik tolak berfikir dan bertindak. Diantaranya :

#### **a. Pentingnya Efisiensi**

Setiap organisasi perlu memegang prinsip efisiensi, pada dasarnya berarti menghindari segala bentuk pemborosan. Meningkatkan kenyataan bahwa kemampuan suatu organisasi mengadakan dan memiliki sarana dan prasarana kerja yang juga disebut sebagai sumber dana dan daya yang diperlukannya guna menjalankan roda organisasi selalu terbatas padahal tujuan yang ingin dicapai tidak terbatas, maka tidak pernah ada pembenaran untuk membiarkan pemborosan terjadi.

Pengalaman dari berbagai organisasi menunjukkan dengan jelas bahwa banyak factor penyebab terjadinya inefisiensi; misalnya, pemborosan dapat timbul karena ketidaksesuaian pengetahuan dan keterampilan para pelaku dalam menggunakan dan memanfaatkan sarana

#### **b. Sumber Daya Dan Dana Hanya Benda Mati**

Karena pada dirinya berbagai sumber daya dan dana merupakan benda mati, maka sarana dan prasarana tersebut harus digunakan sedemikian rupa sehingga memberikan mamfaat yang sebesar besarnya selama mungkin. Berbagai cara dapat ditempuh oleh suatu organisasi untuk mengadakan sarana dan prasarana dimaksud.

---

<sup>10</sup>Talizi duhu Ndraha, *pengantar teori pengembangan sumber daya manusia* ( jakarta : PT Rineka Cipta, 2002), hal.44

Yang dimaksud dengan berbagai sarana dan prasarana kerja adalah bangunan fisik, perabot, dan peralatan kantor, uang, bahan mentah dan bahan baku untuk diproses lebih lanjut agar menjadi bahan produk tertentu.

#### **c. Sumber Daya Manusia Sebagai Elemen Yang Paling Strategik**

Bahwa sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategik dalam organisasi harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya. Karena itu, memberikan perhatian kepada unsure manusia merupakan salah satu aturan tuntutan dalam keseluruhan upaya meningkatkan produktivitas kerja.<sup>11</sup>

#### **d. Komponen Dasar Penentuan Produktivitas Kerja**

Upaya peningkatan produktivitas kerja sebagiannya tidak dipandang hanya sebagai hal yang bersifat teknis. Segi – segi lain yang bahkan dapat berperan sebagai factor penentu keberhasilan upaya tersebut antara lain :

##### **1. Tujuan organisasi**

Siapun akan mengakui bahwa suatu organisasi didirikan atau diciptakan oleh seorang atau sekelompok orang dengan maksud untuk menggunakannya sebagai wahana untuk mencapai tujuan tertentu. Dilihat dari sudut perspektif waktu tujuan dapat dikategorikan sebagai tujuan akhir dan tujuan antara. Para pakar pada umumnya sependapat bahwa tujuan aktif merupakan titik kulminasi kearah mana organisasi akan dibawa dan berperan sebagai “Kartika penuntun” bagi organisasi dalam menyelenggarakan berbagai fungsi dan kegiatannya. Ciri – ciri pokoknya ialah :

- a) Sifatnya idealistic karena menggambarkan kondisi “sempurna” bagi organisasi dimasa yang akan datang.

---

<sup>11</sup>Sondang P. Siangin, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Rieneka Cipta, 2009 ) hal. 02

- b) Tidak ada prediksi yang tepat tentang bila mana “kondisi sempurna” itu akan dicapai sehingga biasanya waktu pencapaiannya hanya dikatakan “satu kali kelak”;
- c) Wujud tujuan akhir itu masih abstrak karena memang mustahil dinyatakan secara konkret
- d) Ukuran hasil yang kelak diharapkan akan diperoleh masih dinyatakan secara kualitatif dan bukan kuantitatif.<sup>12</sup>

#### **D. Hubungan Integritas Dengan Produktivitas Kerja**

Integritas merupakan sifat atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran. Integritas karyawan yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi sedangkan integritas yang tidak baik maka akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian organisasi. Oleh sebab itu bahwa produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat berhubungan dengan integritas pada pegawai.

Apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan integritas kerja, maka dapat dipastikan akan menurun, padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan integritas dari para pegawai.

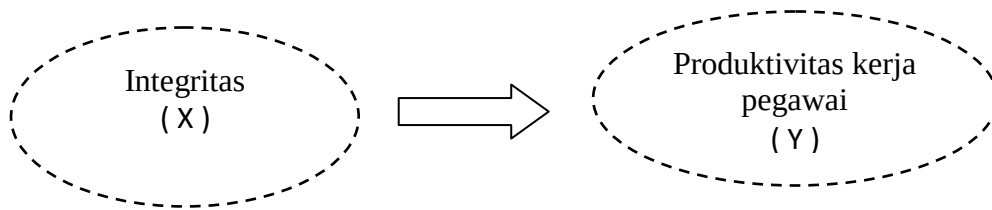
#### **E. Kerangka Model Pemikiran**

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah tentang hubungan integritas terhadap produktivitas kerja. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak dua variabel, variabel independen *integritas* dan variabel dependent *produktivitas kerja*. Dari uraian diatas selanjutnya dapat dibuat kerangka model penelitian seperti pada skema berikut ini :

---

<sup>12</sup>Sondang P. Siangin, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* ( Rieneka Cipta, 2009 ) hal. 03

### Kerangka Berpikir



### Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu di uji kebenarannya. Berdasarkan uraian pemikiran diatas dan untuk menjawab indentifikasi masalah, maka penulis dapat menyatakan hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  : Tidak ada hubungan secara signifikan integritas dengan produktivitas kerja pegawai di kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Nagan Raya.

$H_1$  : Adanya hubungan secara signifikan antara integritas dengan produktivitas kerja pegawai di kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Nagan Raya.

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel - variabel yang dianalisa dalam penelitian ini berdasarkan kriteria yang digunakan adalah seperti yang terlihat pada table berikut ini :

**Operasionalisasi Variabel**

| No                              | Variabel   | Definisi Variabel                                                                                                                                                                                                                                                               | Indikator                                                                                                               | Ukuran | Skala    | Item<br>Pertanyaan |
|---------------------------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|----------|--------------------|
| <b>Independent Variabel (X)</b> |            |                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                         |        |          |                    |
| 1.                              | Integritas | integritas adalah komitmen untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis, sesuai dengan nilai dan norma, dan ada konsistensi untuk tetap melakukan komitmen tersebut pada setiap situasi tanpa melihat adanya peluang atau paksaan untuk keluar dari | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kejujuran</li> <li>- Amanah</li> <li>-Komitmen</li> <li>- Konsisten</li> </ul> | 1-4    | Interval | A1-A4              |



prinsip.Pendapat

Zahra (2011 ; 123)

### Dependent Variabel (Y)

2. Produktivitas Produktivitas kerja - Evektivitas

Kerja

diartikan sebagai

- Kualitas

Produktivitas kerja

diartikan sebagai

- kuantitas

perbandingan antara

1-4

Interval B1-B4

hasil yang dicapai

- efesiensi

(output) dengan

Keseluruhan sumber

daya yang digunakan

(input).Pendapat

Ashar 2015 :12

## **B. Pendekatan Dan Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>13</sup>

Menurut Neuman W Lawrence sebagaimana yang dikutip oleh prof. dr. Sugiyono dalam bukunya penelitian survey adalah penelitian kuantitatif dalam penelitian survey penelitian menanyakan beberapa orang ( responden ) tentang keyakinan pendapat karakteristik suatu objek dan perilaku yang telah lalu dan sekarang. Penelitian survey berkenaan dengan pertanyaan tentang keyakinan dan perilaku dirinya sendiri.<sup>14</sup>

## **C. Subjek Penelitian dan Teknik Pengambilan Sample**

### **1. Subjek Penelitian**

Istilah lain dari subjek penelitian adalah responden. Responden adalah orang yang memberi respon atas suatu perlakuan yang diberikan kepadanya.<sup>15</sup> Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Nagan Raya.

### **2. Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan elemen atau unsur yang akan diteliti.<sup>16</sup> Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Nagan Raya. Dalam penelitian ini penulis

---

<sup>13</sup>Prof.Dr.Sugiyono, *metode penelitian kombinasi (Mixed Methods)*, ( Bandung : Alfabeta, 2014 ), hal. 11

<sup>14</sup>*Ibid*, hal. 12

<sup>15</sup>Suharmisi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013), hal. 188

<sup>16</sup>Ambo Upe dan Damsid, *Asas-Asas Multiple Researches: dari Norman K. Denzin hingga Jhon W. Creswell*, (Yogyakarta: Tiara Wacana, 2010), hal. 88

menggunakan teknik dalam penarikan sampel adalah metode *total sampling* atau yang disebut dengan sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, yang mana populasi pada penelitian ini berjumlah 50 orang.

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data yang lebih akurat penulis menggunakan metode penelitian lapangan metode ini dilakukan dengan mengobservasi langsung ke kantor kepegawaian dan pengembangan sumberdaya manusia kabupaten nagan raya, sehingga pembahasan lebih akurat dan objektif. Untuk membantu kelancaran dalam penelitian penulis menggunakan metode penelitian perpustakaan yaitu dengan menggunakan literature atau bahan perpustakaan yang mendukung penyusunan penelitian ini.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini guna untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

##### **1. Mengumpulkan data primer**

Mengumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang menjadi anggota sampel, angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan atau pernyataan tertulis dan jawaban yang diberikan juga dalam bentuk tertulis, yaitu dalam bentuk isian atau simbol/tanda. Selanjutnya pembuatan angket, yaitu dengan cara sebagai berikut ini:

- a. Menentukan kisi-kisi angket
- b. Menentukan jumlah butir angket
- c. Menentukan tipe angket
- d. Menentukan skor item angket

Kisi-kisi angket ditentukan oleh indikator-indikator dari definisi operasional variabel dalam penelien ini. Pada angket penelitian diberi alternatif jawaban yaitu: sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), kurang setuju (KS), setuju (S), sangat setuju (SS). Dalam hal ini ada lima klasifikasi jawaban yang diberikan dengan kemungkinan pemberian skor sebagai berikut:

1. Jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1
2. Jawaban tidak setuju (TS) diberi nilai 2
3. Jawaban kurang setuju (KS) diberi nilai 3
4. Jawaban setuju (S) diberi nilai 4
5. Jawaban sangat setuju (SS) diberi nilai 5

## 2. Data sekunder

Mencari data sekunder yang dapat diperoleh dari berbagai sumber, baik dari literatur, artikel, data lembaga, dan lain-lain yang dianggap relevan dengan penelitian.

## 3. Teknik Pengumpulan Data

Data primer merupakan data yang diperoleh melalui jawaban dari angket terstruktur yang menggunakan daftar pertanyaan (quesioner) yang diajukan kepada responden.

### Angket ( questioner )

Pengumpulan data dengan questioner yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh data tentang hubungan Integritas dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nagan Raya. Sebelum peneliti melakukan questioner, peneliti terlebih menggunakan metode observasi langsung ke lapangan. Adapun dalam penelitian sebagai pengumpulan data adalah peneliti, sedangkan para responden adalah para pegawai yaitu

Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Nagan Raya

Selanjutnya pembuatan angket yaitu dengan cara :

- a. Menentukan kisi – kisi angket
- b. Menentukan jumlah butir angket
- c. Menentukan tipe angket
- d. Menentukan skor item angket

Kisi – kisi angket ditentukan oleh indikator – indikator dari hubungan.

Pada angket penelitian hubungan integritas dengan produktivitas kerja pegawai di kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Nagan raya, diberi alternatif jawaban yaitu : sangat tidak setuju ( STS), tidak setuju (TS), kurang setuju (KS), setuju (S), dan sangat setuju (SS). Dalam hal ini ada lima klasifikasi jawaban yang diberikan dengan kemungkinan pemberian skor sebagai berikut:

1. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1
2. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
3. Jawaban Kurang Setuju (KS) diberi nilai 3
4. Jawaban Setuju (S) diberi nilai 4
5. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5

#### **4. Instrumen Penelitian**

Instrumen Penelitian merupakan alat ukur untuk mengukur variabel yang diteliti. Jumlah instrumen tergantung pada jumlah variabel. Setiap instrumen akan mempunyai skala, sedangkan skala digunakan dalam penelitian adalah menggunakan skala interval dari satu

sampai lima. Dalam hal ini ada empat klasifikasi jawaban yang diberikan dengan kemungkinan pemberian skor sebagai berikut:

1. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1
2. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
3. Jawaban Kurang Setuju (KS) diberi nilai 3
4. Jawaban Setuju (S) diberi nilai 4
5. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5

#### **E. Pengajuan Instrumen**

##### **1. Validitas Data**

Koefisien validitas menggambarkan tingkat kemampuan untuk mengungkapkan data atau informasi dari variabel yang diukur.

##### **2. Reliabilitas Data**

Reliabilitas adalah tingkat kemampuan suatu instrument penelitian untuk dapat mengukur suatu variabel secara berulang kali dan mampu menghasilkan informasi atau data yang sama atau sedikit sekali bervariasi.

##### **3. Operasional dan Pengukuran Variabel**

Variabel dependent (Y), yaitu Produktivitas yang diadopsi menurut Azhari (Produktivitas kerja Apa Dan Bagaimana), produktivitas kerja, Yaitu :

1. Efektivitas
2. Kualitas
3. kuantitas
4. efisiensi



Variabel Indendenpenden (X), yaitu integritas yang diadopsi menurut Zahra

1. Kejujuran
2. Amanah
3. Komitmen
4. Konsisten

## **E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data**

### **1. Teknik Pengolahan Data**

Data mempunyai kedudukan yang paling penting dalam penelitian, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu, benar atau tidaknya data sangat menentukan bermutu atau tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Sedangkan instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting, yaitu valid dan reliabel.<sup>17</sup>

#### **a. Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan terhadap suatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Tukiran Taniredja dan Hidayati Mustafidah. *Penelitian Kuantitatif: Sebuah Pengantar*. (Bandung: Alfabeta, 2012). Hal. 41.

<sup>18</sup> Suharmisi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik...*, Hal. 211

Pengujian validitas data pada penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS 20 serta pengujian juga akan dilakukan secara manual. Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$r_{xy} = \frac{(N)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N)(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(N)(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

- N = Jumlah responden
- X = skor yang diperoleh dari seluruh item
- Y = skor total dari seluruh item
- $\sum XY$  = jumlah skor dalam distribusi XY
- $\sum X$  = jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$  = jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$  = jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- $\sum Y^2$  = jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Yang diusahakan dapat dipercaya adalah datanya, bukan semata-mata instrumennya.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Suharmisi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan...*, Hal. 221-222

Pada penelitian ini menggunakan SPSS 20 serta manual dengan menggunakan rumus alpha untuk mencari reliabilitas instrument :

$$r_i = \left( \frac{K}{(K-1)} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Dimana :

$r_i$  = reliabilitas instrument

$K$  = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$  = jumlah varian butir

$\sigma^2 t$  = varian total

#### c. Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali, uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, bila uji ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji normalitas data dilakukan dengan uji *kolmogrov-smirnov*.<sup>20</sup> Untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan secara statistic, maka uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini akan diolah menggunakan SPSS versi 20. جامعة الرانري

#### d. Uji Linieritas

Kedua variabel berhubungan dalam garis lurus.

#### e. Uji Heteroskedartisitas

Heteroskedastisitas merupakan salah satu asumsi-asumsi dasar dalam. Heteroskedastisitas berarti varians dari variabel bebas adalah sama atau konstan untuk setiap

---

<sup>20</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), Hal. 160

nilai tertentu dari variabel bebas lainnya atau variasi residu sama untuk semua pengamatan. Pada heteroskedastisitas, kesalahan yang terjadi tidak random (acak) tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas. Misalnya, heteroskedastisitas akan muncul dalam bentuk residu yang semakin besar jika pengamatan semakin besar. Rata-rata residu akan semakin besar untuk pengamatan variabel bebas (x) yang semakin besar.<sup>21</sup> Untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan secara statistic, maka uji heteroskedastisitas yang dilakukan dalam penelitian ini akan diolah menggunakan SPSS versi 20.

#### f. Uji Korelasi

Statistik korelasi ditujukan untuk mengukur kuat – lemahnya korelasi atau hubungan antara variabel dalam suatu penelitian. Secara teknis statistik, variabel satu dengan yang lain dinyatakan memiliki hubungan atau korelasi jika salah satu variabel tersebut meningkat atau menurun maka variabel yang lainnya juga meningkat ataupun menurun secara konsisten. Adapun Rumus :

$$r_{xy} = \frac{\sum X.Y}{\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

$x$  = deviasi dari mean untuk nilai variabel X

$y$  = deviasi dari mean untuk nilai variabel Y

---

<sup>21</sup> M. Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), Hal. 281-282

$\sum X.Y = \text{jumlah} \times \text{perkalian antara nilai } x \text{ dan } y$

$x = \text{kuadrat dari nilai } x$

$Y^2 = \text{kuadrat dari nilai } y$

## 2. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui respon dari responden maka di analisis data dengan menggunakan rata-rata keseluruhan skor yang telah dibuat dengan metode skala likert. Adapun skala yang diberikan adalah: sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), setuju (S), sangat setuju (SS), menurut pribadi masing-masing responden secara jujur dan objektif.

### a. Pengukuran Variabel

Variabel Indenden, yaitu *integritas* (X) merupakan salah satu cara untuk mengetahui kejujuran atau tidaknya seseorang dalam bekerja atau dalam menjalankan pekerjaan seorang pegawai pada kantor tersebut.

Variabel dependent (Y), yaitu Produktivitas Kerja diartikan Produktivitas kerja diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai( output ) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan ( input )<sup>22</sup> Produktivitas juga disebutkan sebagai kegiatan atau proses memproduksi sesuatu yaitu orang atau badan yang memproduksi sesuatu. Karena jika pegawai yang ada dikantor tersebut dapat menjalankan kejujuran mereka dalam bekerja misalnya datang tepat waktu.

---

<sup>22</sup> Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa Dan Bagaimana* ( jakarta: Bumi Aksara, 2005), hal 12

b. Koefesien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari *produktivitas kerja* (X) terhadap integritas (Y), dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan koefesien determinasi (KD).

$$kd = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Nilai koefesien determinasi

$r_{xy}^2$  = Nilai koefesien korelasi

c. Uji Signifikansi (Uji-t)

Untuk menguji signifikansi yang telah dirumuskan menggunakan rumus statistik uji-t, maka:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

r = koefesien korelasi

n = jumlah responden

$r^2$  = koefesien determinasi

$H_0 = t_{hitung} < t_{tabel}$  = Integritas tidak ada Hubungan dengan produktivitas kerja pegawai di badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nagan Raya.



$H_1 = t_{hitung} > t_{tabel} =$  adanya Hubungan integritas dengan produktivitas kerja pegawai di badan  
Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten  
Nagan Raya.



## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

sebelum memberikan gambaran umum, baiknya menjelaskan letak geografis kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Nagan Raya secara geografis terletak pada lokasi 03°40'-04°38' Lintang Utara dan 96° 11' - 96°48' bujur Timur dengan luas wilayah 3.544,900 Km ( berdasarkan hasil RTRW Nagan Raya).

Badan kepegawaian dan pengembangan Sumber daya manusia kabupaten Nagan raya merupakan kantor terletak di lantai 2 (dua) pada kompleks kantor Bupati Nagan Raya. Adapun pembentukan Badan kepegawaian dan Pengembangan sumber daya manusia berdasarkan Qanun kabupaten Nagan Raya Nomor 77 tahun 2016 tentang susunan organisasi yang mulanya berjumlah 5 bidang yaitu : bidang perencanaan dan pengembangan, bidang mutasi kepegawaian, bidang pembinaan disiplin penataan dan informasi kepegawaian, bidang pendidikan, pelatih jenjangan dan bidang teknis fungsional.

Badan kepegawaian dan pengembangan SDM mempunyai tugas membantu bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah untuk melaksanakan tugas tersebut.

Mayoritas penduduk bermata pencaharian sebagai petani, dan sebagian yang lain adalah berprofesi sebagai nelayan, pedagang, pegawai negeri sipil. Dalam bidang pendidikan rata-rata penduduk kecamatan Nagan Raya telah mengenyam pendidikan yang tersebar dari jenjang pendidikan pra sekolah hingga perguruan tinggi.

Visi kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Nagan Raya adalah: “ terwujudnya tertib adminitrasi dalam rangka penataan pegawai yang proporsional menuju pembangunan sumber daya aparatur yang profesional. ”. Visi tersebut mengandung arti bahwa Nagan raya akan mewujudkan pegawai yang profesional bukan seperti pegawai yang fasif dibidang pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan yang akan dapat membantu mengembangkan Nagan raya.

Untuk mewujudkan visi yang dimaksud, telah ditetapkan misi pada kantor Badan kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia misi yang secara umum adalah dapat meningkatkan kualitas pelayanan adminitrasi kepegawaian yang baik, melaksanakan pembinaan pegawai, dan dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai dan melaksanakan pengembangan pegawai serta mengelola sistem informasi manajemen kepegawaian.

Adapun tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh kantor Badan kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten nagan Raya :

#### 1. Strategi Pembangunan

Strategi merupakan kebijakan – kebijakan yang diambil dalam rangka mengimplementasikan agenda pembangunan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Nagan Raya 5 tahun kedepan strategi yang diperlukan sebagai berikut

- a. Peningkatan Keterampilan dan Profesionalisme PNS, strategi diarahkan melalui pengiriman pegawai untuk mengikuti, Bimtek, Kursus – Kursus dan pelatihan tugas pokok dan fungsi bagi PNS daerah.
- b. Peningkatan SDM Aparatur yang berkualitas dan berkompetensi strategi diarahkan dengan melaksanakan seleksi ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah bag PNS yang lulus pendidikan formal, serta dengan memberikan sosialisasi peraturan bidang peraturan bidang kepegawaian agar PNS mampu meningkatkan kemampuan teknis

dan wawasan disiapkan untuk mengisi formasi jabatan dan penataan personil yang profesional dan proposional.

- c. Peningkatan pengembangan dan penataan pegawai yang profesional dan proposional melalui sistem manajemen kepegawaian strategi diarahkan dengan memberikan bantuan tugas ikatan dinas, pemberian ijin belajara PNS kejenjang pendidikan yang lebih tinggi, rekrutmen calon praja IPDN dan seleksi penerimaan calon pegawai melalui formasi umum maupun hasil pendataan GTT/PTT, memberikan penghargaan/reward kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dan peningkatan kesejahteraan serta pelayanan kepegawaian dan data elektronik.
- d. Peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian yang baik, strategi diarahkan melalui penyediaan sarana dan prasarana yang memadai untuk pelayanan kepegawaian yang efektif, efisien dan tepat waktu kepada pegawai dilingkungan pemerintah Kabupaten Nagan Raya.

## 2. Kebijakan

- a. Meningkatkan kompetensi dan pemahaman terhadap peraturan dibidang kepegawaian melalui pendidikan dan pelatihan.
- b. Meningkatkan pola pengembangan karier pegawai sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku melalui pendidikan kedinasan.
- c. Meningkatkan disiplin pegawai dengan pemberian reward melakukan monitoring dan evaluasi, melakukan rekrutmen, memberikan bantuan tugas belajar dan memberi ijin agar sarana dna prasarana pendukung secara berkelanjutan.
- d. Memberikan pelayanan adminitrasi kepegawaian yang tepat dan akurat untuk meningkatkan kepuasan aparatur pemerintah Kabupaten Nagan Raya.

## B. Karakteristik Responden

Dalam upaya mendapatkan data dalam penelitian ini maka telah dilakukan penyebaran kuisioner kepada para pegawai yang bekerja pada kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Januari 2018 sebanyak 50 responden. Adapun karakteristik responden adalah sebagai berikut :

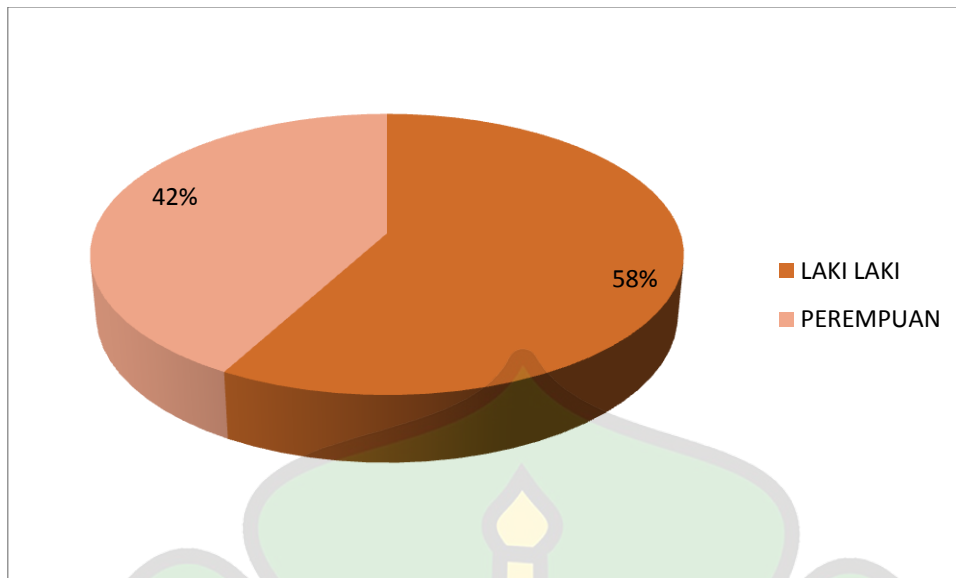
### 1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1.  
Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis kelamin responden |           |         |               |                    |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|                         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Laki Laki               | 29        | 58,0    | 58,0          | 58,0               |
| Valid perempuan         | 21        | 42,0    | 42,0          | 100,0              |
| Total                   | 50        | 100,0   | 100,0         |                    |

Sumber : Data koesioner yang telah diolah tahun 2018.

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 29 orang, sedangkan perempuan berjumlah 21 orang. Untuk lebih jelas, dapat dilihat pada gambar berikut :



Dari diagram di atas dapat dilihat bahwa tingkat persentase responden berdasarkan jenis kelamin yaitu, yang berjenis kelamin laki-laki adalah 58,0%, sedangkan perempuan adalah 42,0%.

Oleh karena itu, dari data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat disimpulkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki merupakan responden yang paling dominan dalam penelitian ini, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan merupakan responden yang paling sedikit dalam penelitian ini.



Tabel 4.2.

## Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia

**Usia Responden**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       | 28    | 1         | 2       | 2             | 2                  |
|       | 29    | 1         | 2       | 2             | 4                  |
|       | 30    | 1         | 2       | 2             | 6                  |
|       | 31    | 2         | 4       | 4             | 10                 |
|       | 32    | 2         | 4       | 4             | 14                 |
|       | 34    | 10        | 20      | 20            | 34                 |
|       | 35    | 1         | 2       | 2             | 36                 |
|       | 36    | 1         | 2       | 2             | 38                 |
|       | 37    | 5         | 10      | 10            | 48                 |
|       | 38    | 2         | 4       | 4             | 52                 |
|       | 39    | 2         | 4       | 4             | 56                 |
|       | 40    | 1         | 2       | 2             | 58                 |
|       | 41    | 3         | 6       | 6             | 64                 |
|       | 42    | 4         | 8       | 8             | 72                 |
|       | 43    | 4         | 8       | 8             | 80                 |
|       | 45    | 2         | 4       | 4             | 84                 |
|       | 46    | 3         | 6       | 6             | 90                 |
|       | 48    | 1         | 2       | 2             | 92                 |
|       | 49    | 1         | 2       | 2             | 94                 |
|       | 50    | 1         | 2       | 2             | 96                 |
|       | 52    | 1         | 2       | 2             | 98                 |
|       | 54    | 1         | 2       | 2             | 100                |
| Valid | Total | 50        | 100     | 100           |                    |

Sumber : Data koesioner yang telah diolah tahun 2018.

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berusia 28 tahun berjumlah 1 orang, usia 29 tahun berjumlah 1 orang, usia 30 tahun berjumlah 1 orang, usia 31 berjumlah 2 orang, usia 32 tahun berjumlah 2 orang, dan usia 34 tahun berjumlah 10 orang, usia 35 berjumlah 1 orang, usia 36 berjumlah 1 orang, usia 37 berjumlah 5 orang, usia 38 berjumlah 2 orang, usia 39 berjumlah 2 orang,

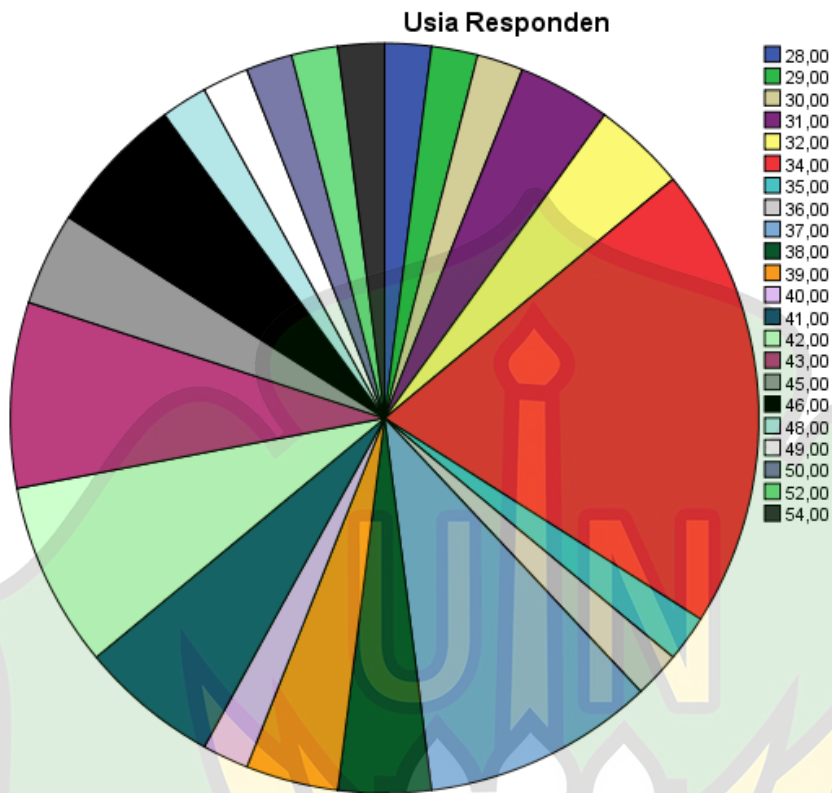
usia 40 berjumlah 1 orang, usia 41 berjumlah 3 orang, usia 42 berjumlah 3 orang, usia 43 berjumlah 4 orang, usia 44 berjumlah 2 orang, usia 45 berjumlah 3 orang, usia 46 berjumlah 1 orang, usia 47 berjumlah 1 orang, usia 48 berjumlah 1 orang, usia 49 berjumlah 1 orang, usia 50 berjumlah 1 orang, usia 51 berjumlah 1 orang, usia 52 berjumlah 1 orang, usia 54 berjumlah 1 orang. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar berikut.

Dari diagram di atas maka dapat diketahui bahwa tingkat presentasi responden berdasarkan usia yaitu, yang berusia , usia 28 yaitu 2% , usia 29 yaitu 2% ,usia 30 yaitu 2% , usia 31 yaitu 4% , usia 32 yaitu 4% , usia 34 yaitu 20% , usia 35 yaitu 2% , usia 36 yaitu 2% , usia 37 yaitu 10% , usia 38 yaitu 4% , usia 39 yaitu 4% , usia 40 yaitu 2% , usia 41 yaitu 6% , usia 42 yaitu 8% , usia 43 yaitu 8% , usia 45 yaitu 4% , usia 46 yaitu 6% , usia 48 yaitu 2% , usia 49 yaitu 2% ,usia 50 yaitu 2% , usia 52 yaitu 2% , usia 54 yaitu 2% .

Oleh karena itu, dari data karakteristik responden berdasarkan usia tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden yang berusia 34 adalah responden yang paling dominan dalam penelitian ini, yang kemudian diikuti responden yang berusia, usia 43 tahun, usia 46 tahun, usia 31,32,38,39 tahun, dan usia 28, 29, 35, 36, 40, 48, 49,50 52, 54 tahun, merupakan responden yang paling sedikit dalam penelitian ini.

Tabel 4.2

Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia Responden



2. Status Perkawinan Responden

Tabel 4.3.

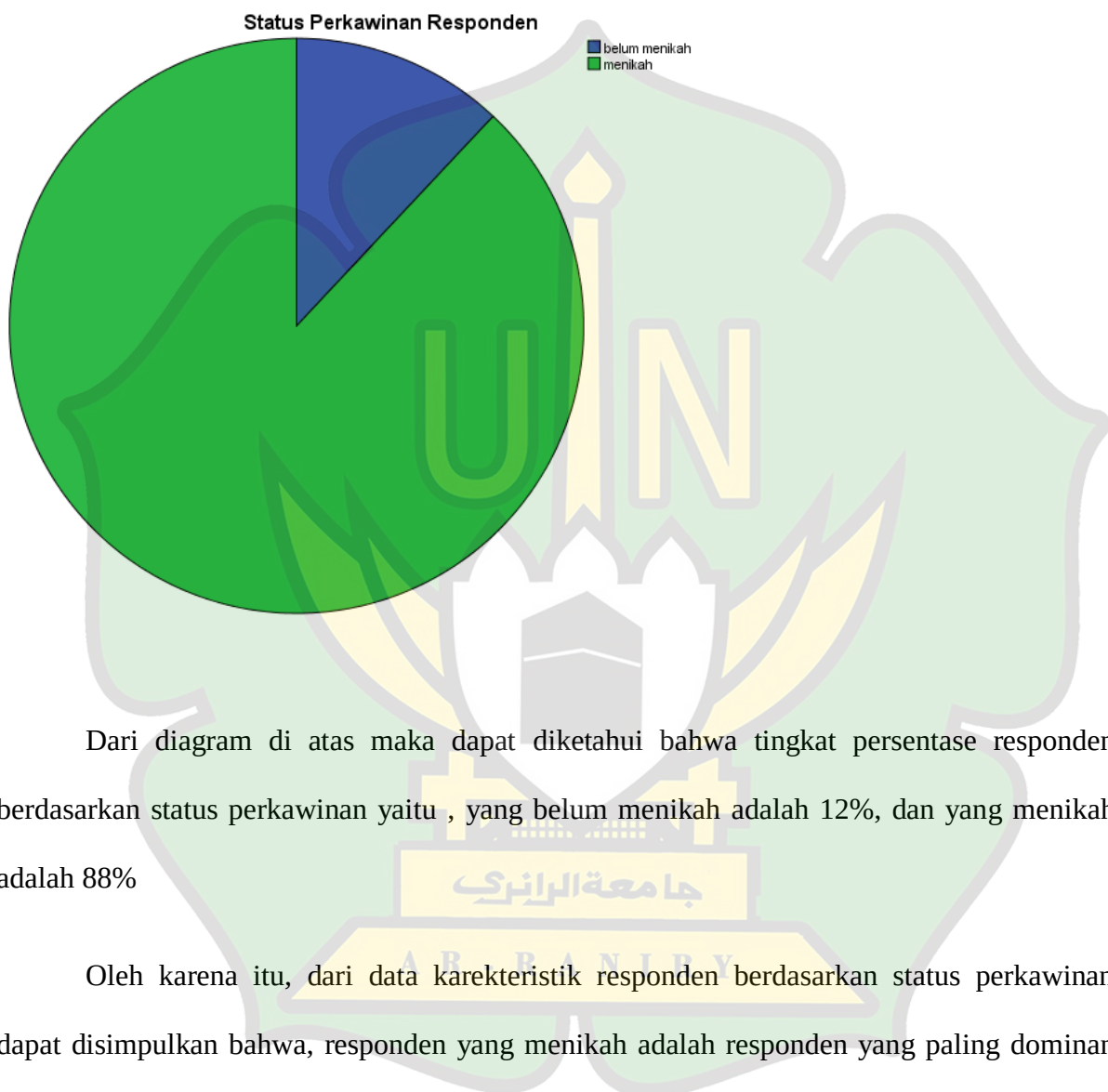
Pengelompokan Responden Berdasarkan Status Perkawinan

**Status Perkawinan Responden**

|                  | Frequenc<br>y | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|------------------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
| belum<br>menikah | 6             | 12,0    | 12,0             | 12,0                  |
| Valid<br>Menikah | 44            | 88,0    | 88,0             | 100,0                 |
| Total            | 50            | 100,0   | 100,0            |                       |

Sumber : Data koesioner yang telah diolah tahun 2018.

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan status perkawinan dalam tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang belum menikah berjumlah 6 orang, yang menikah berjumlah 44 orang. Untuk lebih jelas, dapat dilihat pada gambar berikut :



Dari diagram di atas maka dapat diketahui bahwa tingkat persentase responden berdasarkan status perkawinan yaitu , yang belum menikah adalah 12%, dan yang menikah adalah 88%

Oleh karena itu, dari data karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat disimpulkan bahwa, responden yang menikah adalah responden yang paling dominan dalam penelitian ini. Kemudian diikuti oleh responden yang belum menikah, dan dalam penelitian ini tidak ada yang berstatus janda/ duda.

## Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.4.

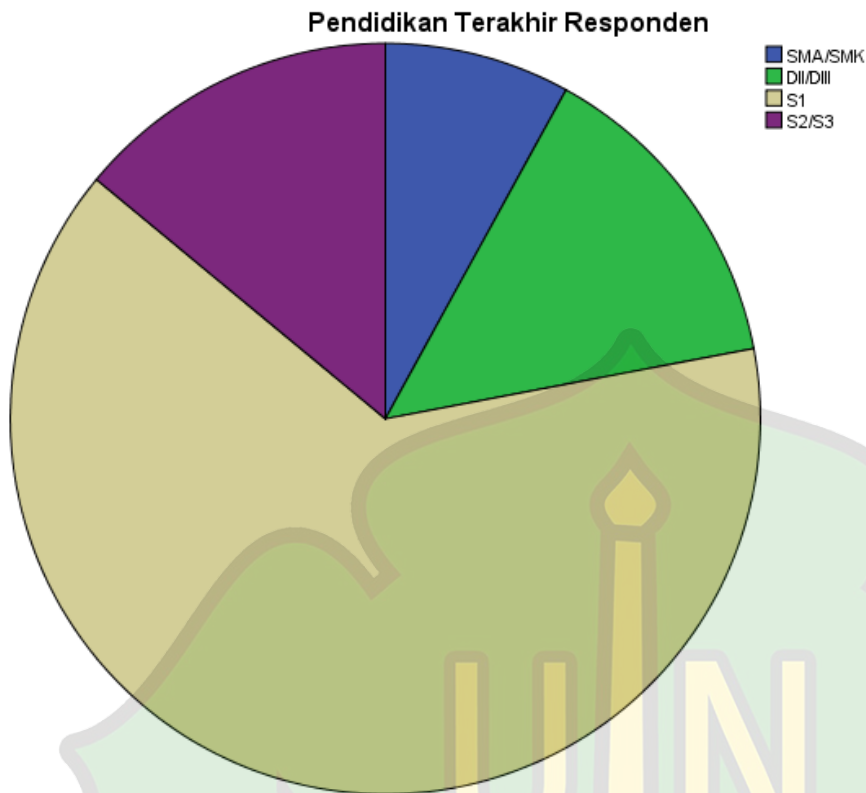
Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

### Pendidikan Terakhir Responden

|             | Frequenc<br>y | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|-------------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
| SMA/S<br>MK | 4             | 8,0     | 8,0              | 8,0                   |
| DII/DIII    | 7             | 14,0    | 14,0             | 22,0                  |
| S1          | 32            | 64,0    | 64,0             | 86,0                  |
| S2/S3       | 7             | 14,0    | 14,0             | 100,0                 |
| Total       | 50            | 100,0   | 100,0            |                       |

*Sumber : Data koesioner yang telah diolah tahun 2018.*

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan Pendidikan terakhir dapat diketahui bahwa, jumlah responden yang tingkat pendidikan terakhirnya SLTA/SMA/SMK berjumlah 4 orang, DII/DIII berjumlah 7 orang, S-1 berjumlah 32 orang, dan S-2/S-3 berjumlah 7 orang. Untuk lebih jelas, dapat dilihat pada gambar berikut.



Dari diagram di atas maka dapat diketahui bahwa tingkat persentase responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu, SLTA/SMA/SMK adalah 8%, DII/DIII adalah 14%, S-1 adalah 64%, dan S-2/S-3 adalah 14%.

Oleh karena itu, dari data karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir dapat disimpulkan bahwa, responden yang tingkat pendidikan terakhirnya S-1 merupakan responden yang paling dominan dalam penelitian ini. Kemudian diikuti oleh responden yang berpendidikan terakhir DII/DIII dan S-2/S-3, dan responden yang berpendidikan terakhir SLTA/SMA/SMK merupakan responden yang paling sedikit dalam penelitian ini.



### 3. Pendapatan Perbulan Responden

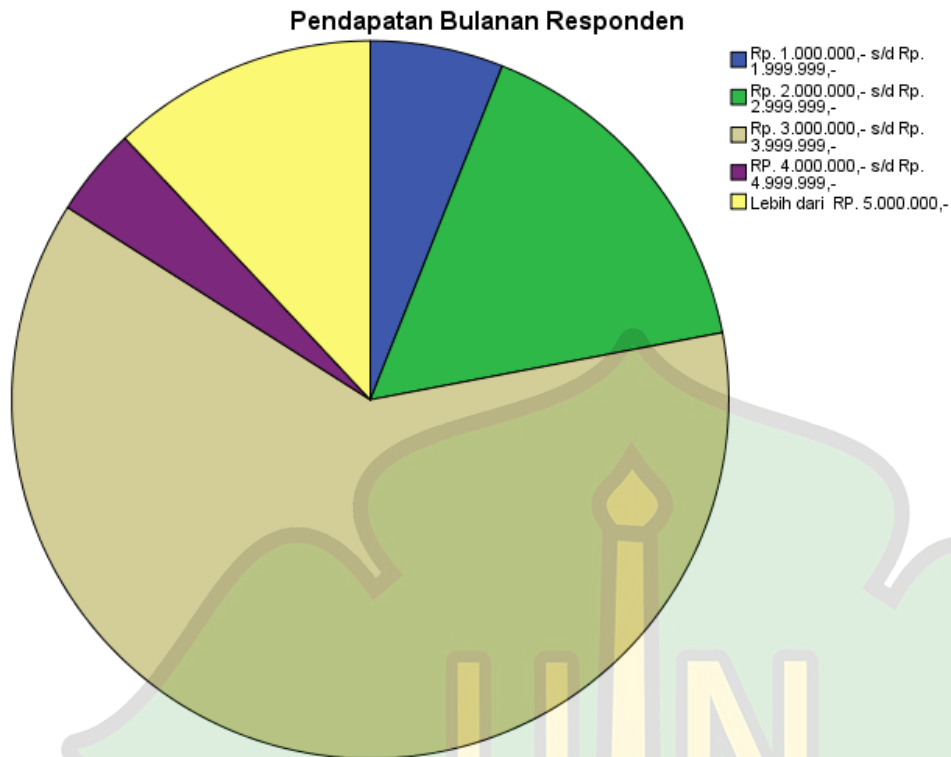
Tabel 4.5.

#### Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan

| Pendapatan Bulanan Responden |                                     |           |         |               |                    |
|------------------------------|-------------------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|                              |                                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid                        | Rp. 1.000.000,- s/d Rp. 1.999.999,- | 3         | 6       | 6             | 6                  |
|                              | Rp. 2.000.000,- s/d Rp. 2.999.999,- | 8         | 16      | 16            | 22                 |
|                              | Rp. 3.000.000,- s/d Rp. 3.999.999,- | 31        | 62      | 62            | 84                 |
|                              | RP. 4.000.000,- s/d Rp. 4.999.999,- | 2         | 4       | 4             | 88                 |
|                              | Lebih dari RP. 5.000.000,-          | 6         | 12      | 12            | 100                |
|                              | Total                               | 50        | 100     | 100           |                    |

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah tahun 2018.

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan pendapatan dapat diketahui bahwa, jumlah responden yang berpendapatan Rp.1.000.000,- s/d Rp.1.999.999,- perbulan berjumlah 3 orang, berpendapatan Rp.2.000.000,- s/d Rp.2.999.999,- perbulan berjumlah 8 orang, berpendapatan Rp.3.000.000,- s/d Rp.3.999.999,- perbulan berjumlah 31 orang, berpendapatan Rp.4.000.000,- s/d Rp.4.999.999,- perbulan berjumlah 2 orang, dan yang berpendapatan Lebih dari Rp.5.000.000,- perbulan berjumlah 6 orang. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar berikut.



Dari diagram di atas maka dapat diketahui bahwa tingkat persentase responden berdasarkan pendapatan perbulan yaitu, responden yang berpendapatan Rp.1.000.000,- s/d Rp.1.999.999,- perbulan adalah 6%, berpendapatan Rp.2.000.000,- s/d Rp.2.999.999,- perbulan adalah 16%, berpendapatan Rp.3.000.000,- s/d Rp.3.999.999,- perbulan adalah 62%, berpendapatan Rp.4.000.000,- s/d Rp.4.999.999,- perbulan adalah 4%, dan yang berpendapatan Lebih dari Rp.5.000.000,- perbulan adalah 12%.

Oleh karena itu, dari data karakteristik berdasarkan pendapatan perbulan dapat disimpulkan bahwa, responden yang memiliki pendapatan Rp.3.000.000,- s/d Rp.3.999.999,- perbulan adalah responden yang paling dominan dalam penelitian ini. Kemudian diikuti oleh responden yang memiliki pendapatan Rp.2.000.000,- s/d Rp.2.999.999,- perbulan, berpendapatan Rp.4.000.000,- s/d Rp.4.999.999,- perbulan, dan responden yang memiliki pendapatan Rp.1.000.000,- s/d Rp.1.999.999,- perbulan, serta yang berpendapatan lebih dari Rp.5.000.000,- perbulan merupakan responden yang paling sedikit dalam penelitian ini.

### C. Teknik Pengolahan Data

Pengujian kuesioner tentang hubungan integritas terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Nagan Raya, mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedartisitas. Pengujian ini dilakukan dengan tujuan agar penulis tidak mengambil kesimpulan yang salah mengenai gambaran keadaan yang sebenarnya terjadi. Pengujian validitas, reliabilitas, normalitas, linearitas, dan heteroskedartisitas ini dilakukan secara manual dan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20.

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid dari tiap item pertanyaan dan jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 50 orang. Jika  $r_{hitung} > r_{table}$  maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid, dan jika  $r_{hitung} < r_{table}$  maka item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Dimana nilai  $r_{tabel}$  ( $n-2=48$ ) untuk taraf kesalahan 5% yaitu sebesar 0,320.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas setiap item pertanyaan secara manual adalah

- Pertanyaan 1

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{(N)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N)(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(N)(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}} \\ &= \frac{(50)(7.789) - (221)(1.757)}{\sqrt{\{(50)(989) - (221)^2\} \{(50)(61885) - (1757)^2\}}} \\ &= \frac{(389450) - (388.297)}{\sqrt{\{49.450 - 48.841\} \{3.094.250 - 3.087.049\}}} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{1.153}{\sqrt{\{609\}\{7201\}}} \\
&= \frac{1.153}{\sqrt{4.385.409}} \\
&= \frac{1.153}{2.094,13681501472} \\
&= 0,55058484800665
\end{aligned}$$

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $r_{hitung}$  pada item pertanyaan 1 adalah 0,5505. Dapat disimpulkan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,550 > 0,320$ , maka item pertanyaan 1 dinyatakan valid.

- Pertanyaan 2

$$\begin{aligned}
r_{xy} &= \frac{(N)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N)(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(N)(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}} \\
&= \frac{(50)(4.933) - (152)(1.278)}{\sqrt{\{(50)(602) - (152)^2\} \{(40)(41.234) - (1.278)^2\}}} \\
&= \frac{(197.320) - (194.256)}{\sqrt{\{24.080 - 23.104\} \{1.649.360 - 1.633.284\}}} \\
&= \frac{3.064}{\sqrt{\{976\} \{16.076\}}} \\
&= \frac{3.064}{\sqrt{15.690.176}} \\
&= \frac{3.064}{3.961,0826802782} \\
&= 0,7735258886 \\
&= 0,27322
\end{aligned}$$

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $r_{\text{hitung}}$  pada item pertanyaan 2 adalah 0,273. Dapat disimpulkan bahwa  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} = 0,273 > 0,320$ , maka item pertanyaan 2 dinyatakan valid.

- Pertanyaan 3

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{(N)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N)(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(N)(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{(50)(5.074) - (157)(1.278)}{\sqrt{\{(50)(635) - (157)^2\} \{(40)(41.234) - (1.278)^2\}}} \\
 &= \frac{(202.960) - (200.646)}{\sqrt{\{25.400 - 24.649\} \{1.649.360 - 1.633.284\}}} \\
 &= \frac{2.314}{\sqrt{\{751\} \{16.076\}}} \\
 &= \frac{2.314}{\sqrt{12.073.076}} \\
 &= \frac{2.314}{3.474,6332180534} \\
 &= 0,665965728 \\
 &= 0,2888
 \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $r_{\text{hitung}}$  pada item pertanyaan 3 adalah 0,2888. Dapat disimpulkan bahwa  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} = 0,2888 > 0,320$ , maka item pertanyaan 3 dinyatakan valid.

- Pertanyaan 4

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{(N)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N)(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(N)(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{(50)(5.396) - (168)(1.278)}{\sqrt{\{(50)(718) - (168)^2\} \{(40)(41.234) - (1.278)^2\}}} \\
 &= \frac{(215.840) - (214.704)}{\sqrt{\{28.720 - 28.224\} \{1.649.360 - 1.633.284\}}} \\
 &= \frac{1.136}{\sqrt{496 \{16.076\}}} \\
 &= \frac{1.136}{\sqrt{7.973.696}} \\
 &= \frac{1.136}{2.823,7733620105} \\
 &= 0,473
 \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $r_{hitung}$  pada item pertanyaan 4 adalah 0,473. Dapat disimpulkan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,473 > 0,320$ , maka item pertanyaan 4 dinyatakan valid.

- Pertanyaan 5

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{(N)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N)(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(N)(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{(50)(4.984) - (154)(1.278)}{\sqrt{\{(50)(612) - (154)^2\} \{(40)(41.234) - (1.278)^2\}}} \\
 &= \frac{(199.360) - (196.812)}{\sqrt{\{24.480 - 23.716\} \{1.649.360 - 1.633.284\}}} \\
 &= \frac{2.548}{\sqrt{764 \{16.076\}}}
 \end{aligned}$$



$$\begin{aligned}
&= \frac{2.548}{\sqrt{12.282.064}} \\
&= \frac{2.548}{3.504,5775779686} \\
&= 0,330
\end{aligned}$$

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $r_{hitung}$  pada item pertanyaan 5 adalah 0,330. Dapat disimpulkan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,330 > 0,320$ , maka item pertanyaan 5 dinyatakan valid.

- Pertanyaan 6

$$\begin{aligned}
r_{xy} &= \frac{(N)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N)(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(N)(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}} \\
&= \frac{(50)(4.909) - (152)(1.278)}{\sqrt{\{(50)(592) - (152)^2\} \{(40)(41.234) - (1.278)^2\}}} \\
&= \frac{(196.360) - (194.256)}{\sqrt{\{23.680 - 23.104\} \{1.649.360 - 1.633.284\}}} \\
&= \frac{2.104}{\sqrt{\{576\} \{16.076\}}} \\
&= \frac{2.104}{\sqrt{9.259.776}} \\
&= \frac{2.104}{3.042,9880052343} \\
&= 0,412
\end{aligned}$$

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $r_{hitung}$  pada item pertanyaan 6 adalah 0,412. Dapat disimpulkan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,412 > 0,320$ , maka item pertanyaan 6 dinyatakan valid.

- Pertanyaan 7

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{(N)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N)(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(N)(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{(50)(5.330) - (166)(1.278)}{\sqrt{\{(50)(698) - (166)^2\} \{(40)(41.234) - (1.278)^2\}}} \\
 &= \frac{(213.200) - (212.148)}{\sqrt{\{27.920 - 27.556\} \{1.649.360 - 1.633.284\}}} \\
 &= \frac{1.052}{\sqrt{\{364\} \{16.076\}}} \\
 &= \frac{1.052}{\sqrt{5.851.664}} \\
 &= \frac{1.052}{2.419,0212896955} \\
 &= 0,4348866231 \\
 &= 0,605
 \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $r_{hitung}$  pada item pertanyaan 7 adalah 0,605.

Dapat disimpulkan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,605 > 0,320$ , maka item pertanyaan 7 dinyatakan valid.

- Pertanyaan 8

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{(N)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N)(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(N)(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{(50)(5.337) - (166)(1.278)}{\sqrt{\{(50)(700) - (166)^2\} \{(40)(41.234) - (1.278)^2\}}} \\
 &= \frac{(213.480) - (212.148)}{\sqrt{\{28.000 - 27.556\} \{1.649.360 - 1.633.284\}}}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{1.332}{\sqrt{\{444\} \{16.076\}}} \\
&= \frac{1.332}{\sqrt{7.137.744}} \\
&= \frac{1.332}{2.671,6556664361} \\
&= 0,4985672431 \\
&= 0,486
\end{aligned}$$

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $r_{hitung}$  pada item pertanyaan 8 adalah 0,486. Dapat disimpulkan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,486 > 0,320$ , maka item pertanyaan 8 dinyatakan valid. Dari semua hasil tiap item pertanyaan secara manual diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada penelitian ini dinyatakan valid. Untuk lebih menguatkan tingkat kevalidan item pertanyaan tersebut, berikut adalah hasil uji validitas menggunakan SPSS versi 20.

Tabel 4.6.

Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item pertanyaan       | Pearson Correlation | r tabel ( Taraf Signifikan 5 %) | Ket   |
|----------|-----------------------|---------------------|---------------------------------|-------|
| X        | <i>integritas 1</i>   | 0.691               | 0.320                           | Valid |
|          | <i>integritas 2</i>   | 0.774               |                                 | Valid |
|          | <i>integritas 3</i>   | 0.666               |                                 | Valid |
|          | <i>integritas 4</i>   | 0.402               |                                 | Valid |
| Y        | Produktivitas kerja 1 | 0.727               | 0.320                           | Valid |
|          | Produktivitas kerja 2 | 0.691               |                                 | Valid |

|  |                       |       |  |       |
|--|-----------------------|-------|--|-------|
|  | Produktivitas kerja 3 | 0.435 |  | Valid |
|  | Produktivitas kerja 4 | 0.499 |  | Valid |

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Dari tabel uji validitas dengan menggunakan SPSS versi 20 di atas, dapat dilihat bahwa koefisien validitas (R) atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dari hasil uji validitas tiap item pertanyaan, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada penelitian ini dinyatakan valid dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama atau membuat hasil konsisten. Pada penelitian ini, untuk melakukan uji reliabilitas digunakan metode pengukuran reliabilitas *Alpha Cronbach* ( $\alpha$ ) karena setiap butir pernyataan menggunakan skala pengukuran interval. Suatu instrument dapat dikatakan reliable/ handal apabila nilai *alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60, dan apabila nilai *alpha* ( $\alpha$ ) lebih kecil dari 0,60 maka instrument dinyatakan tidak reliabel.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas setiap item pertanyaan secara manual adalah :

- Variabel *integritas* (X)

$$r_i = \left( \frac{K}{(K-1)} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Varian butir variabel *integritas* (X) adalah :

$$\sigma^2 = \frac{989 - \frac{221^2}{50}}{50}$$

$$= \frac{989 - \frac{48.841}{50}}{50}$$

$$= \frac{989 - 976,82}{50}$$

$$= \frac{12.18}{50}$$

$$= 0.2436$$

$$\sigma_2 = \frac{971 - \frac{219^2}{50}}{50}$$

$$= \frac{971 - \frac{47.961}{50}}{50}$$

$$= \frac{971 - 959.22}{50}$$

$$= \frac{11.78}{50}$$

$$= 0,2356$$

$$\sigma_3 = \frac{989 - \frac{221^2}{50}}{50}$$

$$= \frac{989 - \frac{48.841}{50}}{50}$$

$$= \frac{989 - 976,82}{50}$$

$$= \frac{12.18}{50}$$

$$= 0.2436$$



$$\begin{aligned}
 \sigma_4 &= \frac{926 - \frac{214^2}{50}}{50} \\
 &= \frac{926 - \frac{45.796}{50}}{50} \\
 &= \frac{926 - 915,92}{50} \\
 &= \frac{10,08}{50} \\
 &= 0,202
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \sigma_5 &= \frac{998 - \frac{222^2}{50}}{50} \\
 &= \frac{998 - \frac{49.284}{50}}{50} \\
 &= \frac{998 - 985,68}{50} \\
 &= \frac{12,32}{50} \\
 &= 0,2464
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \sigma_6 &= \frac{946 - \frac{216^2}{50}}{50} \\
 &= \frac{946 - \frac{46.656}{50}}{50} \\
 &= \frac{946 - 933,12}{50} \\
 &= \frac{12,88}{50} \\
 &= 0,2576
 \end{aligned}$$





$$\sigma_7 = \frac{1018 - \frac{224^2}{50}}{50}$$

$$= \frac{1018 - \frac{50.176}{50}}{50}$$

$$= \frac{1018 - 50,176}{50}$$

$$= \frac{14,48}{50}$$

$$= 0,2896$$

$$\sigma_8 = \frac{980 - \frac{220^2}{50}}{50}$$

$$= \frac{980 - \frac{48.400}{50}}{50}$$

$$= \frac{980 - 48,400}{50}$$

$$= \frac{12}{50}$$

$$= 0,24$$

$$\sum \sigma b^2 = \sigma_1 + \sigma_2 + \sigma_3 + \sigma_4 + \sigma_5 + \sigma_6 + \sigma_7 + \sigma_8$$

$$= 0,2436 + 0,2356 + 0,202 + 0,2464 + 0,2576 + 0,2896 + 0,24$$

$$= 1.9584$$

Varian total variabel *integritas* (X) adalah :

$$\begin{aligned}\sigma^2 t &= \frac{61.885 - \frac{1757^2}{50}}{50} \\ &= \frac{61.885 - \frac{3.087.049}{50}}{50} \\ &= \frac{61.885 - 61.74098}{50} \\ &= \frac{144.02}{50} \\ &= 2,8804\end{aligned}$$

Maka :

$$\begin{aligned}r_i &= \left( \frac{K}{(K-1)} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right) \\ &= \left( \frac{4}{(4-1)} \right) \left( 1 - \frac{1,90875}{3,7} \right) \\ &= \left( \frac{4}{(3)} \right) (1 - 0,5158783784) \\ &= (1,3333333333)(0,4841216216) \\ &= 0,645\end{aligned}$$

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai alpha variabel X adalah 0,645. Dapat disimpulkan bahwa nilai  $\alpha > 0,60 = 0,645 > 0,60$ , maka variabel *punishment* (X) dinyatakan reliable.

- Variabel kedisiplinan (Y)

$$r_i = \left( \frac{K}{(K-1)} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Varian butir variabel Produktivitas kerja (Y) adalah :

$$\sigma_5 = \frac{612 - \frac{154^2}{40}}{40}$$

$$= \frac{612 - \frac{23.716}{40}}{40}$$

$$= \frac{612 - 592,9}{40}$$

$$= \frac{19,1}{40}$$

$$= 0,4775$$

$$\sigma_6 = \frac{592 - \frac{152^2}{40}}{40}$$

$$= \frac{592 - \frac{23.104}{40}}{40}$$

$$= \frac{592 - 577,6}{40}$$

$$= \frac{14,4}{40}$$

$$= 0,36$$

$$\sigma_7 = \frac{698 - \frac{166^2}{40}}{40}$$

$$= \frac{698 - \frac{27.556}{40}}{40}$$

$$= \frac{698 - 688,9}{40}$$

$$= \frac{9,1}{40}$$

$$= 0,2275$$



$$\begin{aligned}\sigma_8 &= \frac{700 - \frac{166^2}{40}}{40} \\ &= \frac{700 - \frac{27.556}{40}}{40} \\ &= \frac{700 - 688,9}{40} \\ &= \frac{11,1}{40} \\ &= 0,2775\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum \sigma b^2 &= \sigma_5 + \sigma_6 + \sigma_7 + \sigma_8 \\ &= 0,4775 + 0,36 + 0,2275 + 0,2775 \\ &= 1,3425\end{aligned}$$

Varian total variabel produktivitas kerja (Y) adalah :

$$\begin{aligned}\sigma^2 t &= \frac{10.274 - \frac{638^2}{40}}{40} \\ &= \frac{10.274 - \frac{407.044}{40}}{40} \\ &= \frac{10.274 - 10.176,1}{40} \\ &= \frac{97,9}{40} \\ &= 2,4475\end{aligned}$$

Maka :

$$r_i = \left( \frac{K}{(K-1)} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

$$\begin{aligned}
&= \left( \frac{4}{(4-1)} \right) \left( 1 - \frac{1,3425}{2,4475} \right) \\
&= \left( \frac{4}{3} \right) (1 - 0,5485188968) \\
&= (1,3333333333)(0,4514811032) \\
&= 0,6019748043 \\
&= 0,602
\end{aligned}$$

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai alpha variabel Y adalah 0,602. Dapat disimpulkan bahwa nilai  $\alpha > 0,60 = 0,602 > 0,60$ , maka variabel kedisiplinan (Y) dinyatakan reliable.

Dari semua hasil tiap item pertanyaan secara manual diatas dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel. Untuk lebih menguatkan tingkat reliabilitas variabel tersebut, berikut adalah hasil uji validitas menggunakan SPSS versi 20.

Tabel 4.7.

Hasil Uji Reliabilitas

| Variable            | Reabilitas Coeficient | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|---------------------|-----------------------|------------------|------------|
| <i>Integritas</i>   | 4 item pertanyaan     | 0.113            | Reliable   |
| Produktivitas kerja | 4 item pertanyaan     | 0.282            | Reliable   |

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20

Dari tabel uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 20 di atas, dapat dilihat bahwa nilai  $\alpha > 0,60 = (\alpha_X = 0.113 \text{ dan } \alpha_Y = 0.282) > 0,60$ . Dari hasil uji reliabilitas variabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini dinyatakan reliable.

### 3. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji tingkat kenormalan instrument yang digunakan dalam penelitian ini. Suatu data dinyatakan normal apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ , namun apabila tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka data tersebut dinyatakan tidak normal. Uji normalitas data dilakukan dengan uji *kolmogrov-smirnov*, dalam penelitian ini akan diolah menggunakan SPSS versi 20.





Tabel 4.8.

Uji normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Predicted Value |
|----------------------------------|----------------|--------------------------------|
| N                                |                | 50                             |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 17,6400000                     |
|                                  | Std. Deviation | ,28143902                      |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | ,231                           |
|                                  | Positive       | ,231                           |
|                                  | Negative       | -,171                          |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | 1,635                          |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,010                           |

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20

Dari tabel uji normalitas dengan menggunakan SPSS versi 20 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *kolmogorov-smirnov z* adalah 1,635 dan nilai signifikansi adalah 0,10. Jadi, nilai signifikansi  $> 0,05 = 0,10 > 0,05$ . Dari hasil uji normalitas data, maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini dinyatakan normal.

#### 4. Uji linearitas

Uji linieritas adalah suatu uji yang bertujuan untuk memprediksikan hubungan yang linier atau tidak secara signifikan antara variabel X dan variabel Y. Variabel X dan variabel Y dinyatakan linier apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ , namun apabila tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka variabel X dan variabel Y tersebut dinyatakan tidak linier. Uji linieritas variabel X dan variabel Y dalam penelitian ini akan diolah menggunakan SPSS versi 20.

Tabel 4.9.  
Uji linieritas

|      |               |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.  |
|------|---------------|--------------------------|----------------|----|-------------|-------|-------|
| Y_TO | Between       | (Combined)               | 3,976          | 3  | 1,325       | 0,991 | 0,406 |
| T *  | n             |                          |                |    |             |       |       |
| X_TO | Groups        | Linearity                | 3,881          | 1  | 3,881       | 2,901 | 0,095 |
| T    |               | Deviation from Linearity | 0,095          | 2  | 0,047       | 0,035 | 0,965 |
|      | Within Groups |                          | 61,544         | 46 | 1,338       |       |       |
|      | Total         |                          | 65,52          | 49 |             |       |       |

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Dari tabel uji linieritas dengan menggunakan SPSS versi 20 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,649. Jadi, nilai signifikansi  $> 0,05 = 0,649 > 0,05$ . Dari hasil uji linieritas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X dan variabel Y pada penelitian ini dinyatakan linier secara signifikan.

#### 5. Uji heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan salah satu asumsi-asumsi dasar dalam regresi, uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan model

regresi dinyatakan valid, namun jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka terjadi heteroskedastisitas dan model regresi dinyatakan tidak valid. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini akan diolah menggunakan SPSS versi 20.

Tabel 4.10.

Uji heterosk

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | 12,789                      | 2,795      |                           | 4,575 | ,000 |
| X_TOT        | ,277                        | ,159       | ,243                      | 1,739 | ,089 |

a. Dependent Variable: Y\_TOT

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Dari tabel uji heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS versi 20 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,89. Jadi, nilai signifikansi  $> 0,05 = 0,89 > 0,05$ . Dari hasil uji heteroskedastisitas, maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini, tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi dinyatakan valid.

## 6. Uji Korelasi

|    |                 | X1    | X2   | X3   | X4    | Y1   | Y2   | Y3   | Y4    |
|----|-----------------|-------|------|------|-------|------|------|------|-------|
| X1 | Pearson         | 1     | ,169 | ,015 | ,191  | -    | ,022 | ,220 | ,298* |
|    | Correlation     |       |      |      |       | ,020 |      |      |       |
|    | Sig. (2-tailed) |       | ,242 | ,919 | ,183  | ,893 | ,878 | ,125 | ,036  |
|    | N               | 50    | 50   | 50   | 50    | 50   | 50   | 50   | 50    |
| X2 | Pearson         | ,169  | 1    | -    | -,029 | ,053 | -    | -    | ,034  |
|    | Correlation     |       |      | ,165 |       |      | ,006 | ,086 |       |
|    | Sig. (2-tailed) | ,242  |      | ,251 | ,840  | ,714 | ,964 | ,554 | ,817  |
|    | N               | 50    | 50   | 50   | 50    | 50   | 50   | 50   | 50    |
| X3 | Pearson         | ,015  | -    | 1    | ,011  | -    | ,102 | ,069 | -,033 |
|    | Correlation     |       | ,165 |      |       | ,020 |      |      |       |
|    | Sig. (2-tailed) | ,919  | ,251 |      | ,940  | ,893 | ,480 | ,633 | ,820  |
|    | N               | 50    | 50   | 50   | 50    | 50   | 50   | 50   | 50    |
| X4 | Pearson         | ,191  | -    | ,011 | 1     | -    | ,046 | ,271 | ,309* |
|    | Correlation     |       | ,029 |      |       | ,104 |      |      |       |
|    | Sig. (2-tailed) | ,183  | ,840 | ,940 |       | ,472 | ,753 | ,056 | ,029  |
|    | N               | 50    | 50   | 50   | 50    | 50   | 50   | 50   | 50    |
| Y1 | Pearson         | -,020 | ,053 | -    | -,104 | 1    | ,156 | ,108 | -,066 |

|    |                 |       |      |      |       |      |      |      |       |
|----|-----------------|-------|------|------|-------|------|------|------|-------|
|    | Correlation     |       |      | ,020 |       |      |      |      |       |
|    | Sig. (2-tailed) | ,893  | ,714 | ,893 | ,472  |      | ,281 | ,456 | ,650  |
|    | N               | 50    | 50   | 50   | 50    | 50   | 50   | 50   | 50    |
| Y2 | Pearson         | ,022  | -    | ,102 | ,046  | ,156 | 1    | ,170 | -,113 |
|    | Correlation     |       | ,006 |      |       |      |      |      |       |
|    | Sig. (2-tailed) | ,878  | ,964 | ,480 | ,753  | ,281 |      | ,238 | ,436  |
|    | N               | 50    | 50   | 50   | 50    | 50   | 50   | 50   | 50    |
| Y3 | Pearson         | ,220  | -    | ,069 | ,271  | ,108 | ,170 | 1    | ,258  |
|    | Correlation     |       | ,086 |      |       |      |      |      |       |
|    | Sig. (2-tailed) | ,125  | ,554 | ,633 | ,056  | ,456 | ,238 |      | ,071  |
|    | N               | 50    | 50   | 50   | 50    | 50   | 50   | 50   | 50    |
| Y4 | Pearson         | ,298* | ,034 | -    | ,309* | -    | -    | ,258 | 1     |
|    | Correlation     |       |      | ,033 |       | ,066 | ,113 |      |       |
|    | Sig. (2-tailed) | ,036  | ,817 | ,820 | ,029  | ,650 | ,436 | ,071 |       |
|    | N               | 50    | 50   | 50   | 50    | 50   | 50   | 50   | 50    |

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**D. Analisis dan Pembahasan hubungan integritas dengan produktivitas kerja pegawai di kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusi Kabupaten Nagan Raya**

1. Analisis dan Pembahasan hubungan integritas dengan produktivitas kerja pegawai di Kantor Berdasarkan kuesioner yang telah diedarkan pada pegawai kantor camat Labuhanhaji pada bulan oktober 2017 di Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan. Maka penulis akan menganalisis pemberian *punishment* yang berlaku pada kantor camat Labuhanhaji, dari hasil pengisian kuesioner sebagai berikut:

Tabel 4.11.

Tanggapan Responden Terhadap *integritas* (X)

| N<br>O | <i>integritas</i><br>(X)                  | STS |      | TS |      | KS |     | S  |      | SS |      |
|--------|-------------------------------------------|-----|------|----|------|----|-----|----|------|----|------|
|        |                                           | F   | %    | F  | %    | F  | %   | F  | %    | F  | %    |
| 1.     | Dalam bekerja Kejujuran sangat diperlukan | 0   | 0.00 | 0  | 0.00 | 0  | 0.0 | 29 | 58.0 | 21 | 42.0 |
| 2.     | Amanah sangat dibutuhkan didalam bekerja  | 0   | 0.0  | 0  | 0.0  | 0  | 0.0 | 31 | 62.0 | 19 | 38.0 |



|    |                                                              |   |     |   |     |   |     |    |      |    |      |
|----|--------------------------------------------------------------|---|-----|---|-----|---|-----|----|------|----|------|
| 3. | Dalam situasi apapun Komitmen dalam bekerja tetap diutamakan | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 29 | 58.0 | 21 | 42.0 |
| 4. | Setiap pegawai harus Konsisten dalam bekerja                 | 0 | 0   | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 36 | 72.0 | 14 | 28.0 |

Sumber: Data koesoner yang telah diolah tahun 2018

Data pada tabel 4.11. diatas, menunjukkan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap variabel *integritas* dengan kuesioner yang diarahkan pada pertanyaan yang merujuk pada indikator konsisten, amanah, komitmen dan kejujuran.

Jawaban responden pada kategori jawaban sangat setuju sebesar 8,5% yaitu hasil dari penjumlahan sangat setuju ( $21 + 19 + 21 + 14 = 75 : 4 = 18,5\%$ ), setuju sebesar 24,5% yaitu hasil penjumlahan dari setuju ( $29 + 31 + 29 + 36 = 125 : 4 = 31,25\%$ ), kurang setuju sebesar 0,0% yaitu hasil penjumlahan dari kurang setuju ( $0 + 0 + 0 + 0 = 0 : 4 = 0,0\%$ ), tidak setuju sebesar 0,0% yaitu hasil penjumlahan dari tidak setuju ( $0 + 0 + 0 + 0 = 0 : 4 = 0,0\%$ ), dan sangat tidak setuju sebesar 0%, hasil penjumlahan dari sangat tidak setuju ( $0 + 0 + 0 + 0 = 0 : 4 = 0\%$ ).

Adapun jawaban responden yang tertinggi adalah kategori setuju, kemudian kategori sangat setuju dan diikuti oleh kategori terendah yaitu kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju .

Maka berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan beberapa pendapat responden terhadap *integritas*:

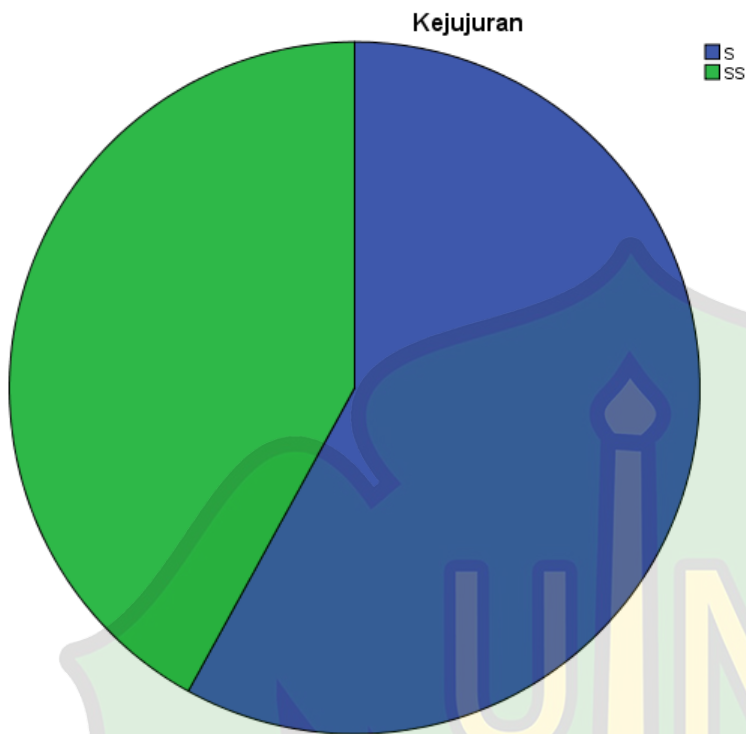
1. Pernyataan “Dalam bekerja Kejujuran sangat diperlukan”. Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0,0%), kurang setuju sebanyak 0 orang (0,0%), setuju sebanyak 29 orang (58%), dan sangat setuju sebanyak 21 orang (42,0%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa pegawai merasabahwa kejujuran dalam bekerja sangat diperlukan, karena 42,0% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelas, terdapat pada tabel dan gambar berikut.

Tabel 4.12.  
Tanggapan Responden Terhadap Kejujuran

| Kejujuran |               |         |                  |                       |
|-----------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
|           | Frequenc<br>y | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
| S         | 29            | 58,0    | 58,0             | 58,0                  |
| Valid SS  | 21            | 42,0    | 42,0             | 100,0                 |
| Total     | 50            | 100,0   | 100,0            |                       |

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Gambar 4.7



2. Pernyataan “Amanah sangat dibutuhkan didalam bekerja”. Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0,0%), kurang setuju sebanyak 0 orang (0,0%), setuju sebanyak 31 orang (62,0%), dan sangat setuju sebanyak 19 orang (38,0%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa pegawai sangat menjaga amanah dalam bekerja , karena 62,0% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelas, terdapat pada tabel dan gambar berikut.

Tabel 4.13.

Tanggapan Responden Terhadap Amanah

**Amanah**

|          | Frequenc<br>y | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|----------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
| S        | 31            | 62,0    | 62,0             | 62,0                  |
| Valid SS | 19            | 38,0    | 38,0             | 100,0                 |
| Total    | 50            | 100,0   | 100,0            |                       |

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

3. Pernyataan “Dalam situasi apapun Komitmen dalam bekerja tetap diutamakan Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), kurang setuju sebanyak 0 orang (0,0%), setuju sebanyak 29 orang (58,0%), dan sangat setuju sebanyak 21 orang (42,0%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa pegawai dalam situasi apapun komitmen sangat diutamakan terutama dalam bekerja, karena 58,0% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelas, terdapat pada tabel dan gambar berikut.

Tabel 4.15

Tanggapan Responden Terhadap Komitmen

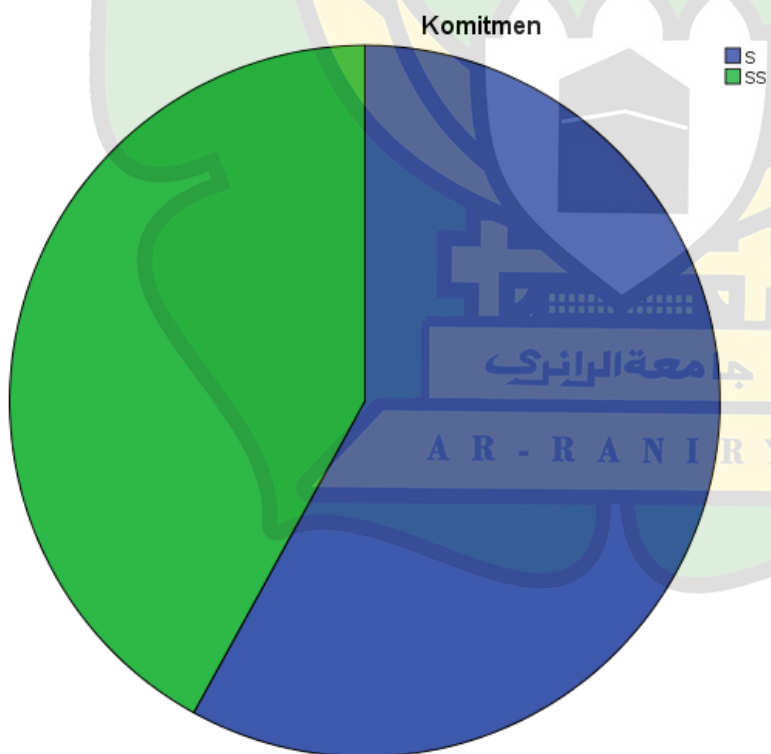
**Komitmen**

|          | Frequenc<br>y | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|----------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
| S        | 29            | 58,0    | 58,0             | 58,0                  |
| Valid SS | 21            | 42,0    | 42,0             | 100,0                 |
| Total    | 50            | 100,0   | 100,0            |                       |

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Gambar 4.10

Tanggapan Responden terhadap Komitmen



#### 4. Konsisten

Pernyataan “Setiap pegawai harus Konsisten dalam bekerja”. Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0,0%), kurang setuju sebanyak 0 orang (0,0%), setuju sebanyak 36 orang (72,0%), dan sangat setuju sebanyak 14 orang (28,0%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa pegawai sangat Setiap pegawai harus Konsisten dalam bekerja, karena 36,0% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelas, terdapat pada tabel dan gambar berikut.

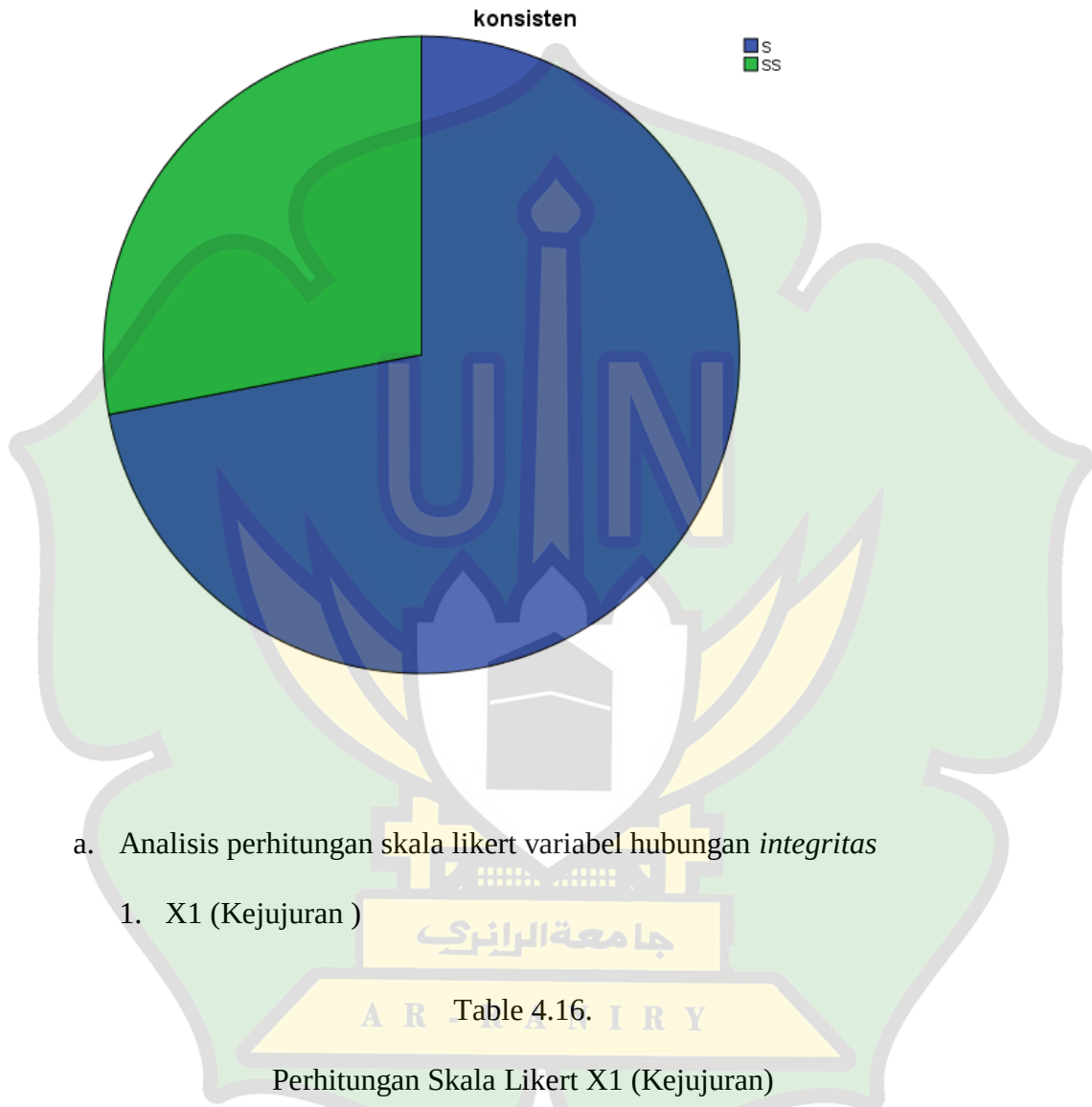
**Konsisten**

|          | Frequenc<br>y | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|----------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
| S        | 36            | 72,0    | 72,0             | 72,0                  |
| Valid SS | 14            | 28,0    | 28,0             | 100,0                 |
| Total    | 50            | 100,0   | 100,0            |                       |



Gambar 4.10

Tanggapan Responden terhadap Konsisten



|    | Bobot | Jawaban   | Perhitungan         | Presentase Nilai | Kategori      |
|----|-------|-----------|---------------------|------------------|---------------|
|    | Nilai | Responden |                     |                  |               |
| SS | 5     | 21        | $5 \times 21 = 105$ | 80% - 100%       | Sangat Setuju |
| S  | 4     | 29        | $4 \times 29 = 116$ | 60% - 79,999%    | Setuju        |

|     |   |   |                  |               |                     |
|-----|---|---|------------------|---------------|---------------------|
| KS  | 3 | 0 | $3 \times 0 = 0$ | 40% - 59,999% | Kurang Setuju       |
| TS  | 2 | 0 | $2 \times 0 = 0$ | 20% - 39,999% | Tidak Setuju        |
| STS | 1 | 0 | $1 \times 0 = 0$ | 0% - 19,999%  | Sangat Tidak Setuju |

Skor Total = 221

Untuk mendapatkan hasil interpretensi, harus diketahui dulu skor tertinggi (X) dan angka terendah (Y) dengan rumus :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

Dimana : Total Skor = 221

$$Y = 5 \times 50 = 250$$

Maka :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

$$= 221 : 250 \times 100$$

$$= 88,4 \text{ ( Kategori Sangat Setuju)}$$

Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju bahwa pegawai Dalam bekerja Kejujuran sangat diperlukan.

## 2. X2 ( Amanah )

Table 4.17.

Perhitungan Skala Likert X2 ( Amanah)

|     | Bobot | Jawaban   | Perhitungan         | Presentase Nilai | Kategori            |
|-----|-------|-----------|---------------------|------------------|---------------------|
|     | Nilai | Responden |                     |                  |                     |
| SS  | 5     | 19        | $5 \times 19 = 95$  | 80% - 100%       | Sangat Setuju       |
| S   | 4     | 31        | $4 \times 31 = 124$ | 60% - 79,999%    | Setuju              |
| KS  | 3     | 0         | $3 \times 0 = 0$    | 40% - 59,999%    | Kurang Setuju       |
| TS  | 2     | 0         | $2 \times 0 = 0$    | 20% - 39,999%    | Tidak Setuju        |
| STS | 1     | 0         | $1 \times 0 = 0$    | 0% - 19,999%     | Sangat Tidak Setuju |

Skor Total = 219

Untuk mendapatkan hasil interpretensi, harus diketahui dulu skor tertinggi (X) dan angka terendah (Y) dengan rumus :

$$indeks \% = Total Skor : Y \times 100$$

Dimana : Total Skor = 219

$$Y = 5 \times 50 = 250$$

Maka :

$$indeks \% = Total Skor : Y \times 100$$

$$= 219 : 250 \times 100$$

$$= 87.6 \text{ ( Sangat Setuju)}$$

Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika pegawai dalam bekerja Amanah sangat dibutuhkan.

### 3. X3 (Komitmen)

Table 4.18.

Perhitungan Skala Likert X3 (Komitmen)

|     | Bobot | Jawaban   | Perhitungan         | Presentase Nilai | Kategori            |
|-----|-------|-----------|---------------------|------------------|---------------------|
|     | Nilai | Responden |                     |                  |                     |
| SS  | 5     | 19        | $5 \times 19 = 95$  | 80% - 100%       | Sangat Setuju       |
| S   | 4     | 31        | $4 \times 31 = 124$ | 60% - 79,999%    | Setuju              |
| KS  | 3     | 0         | $0 \times 0 = 0$    | 40% - 59,999%    | Kurang Setuju       |
| TS  | 2     | 0         | $0 \times 0 = 0$    | 20% - 39,999%    | Tidak Setuju        |
| STS | 1     | 0         | $0 \times 0 = 0$    | 0% - 19,999%     | Sangat Tidak Setuju |

Skor Total = 11,780

Untuk mendapatkan hasil interpretensi, harus diketahui dulu skor tertinggi (X) dan angka terendah (Y) dengan rumus :

$$indeks \% = Total\ Skor : Y \times 100$$

Dimana : Total Skor = 11,780

$$Y = 5 \times 50 = 250$$

Maka :

$$indeks \% = Total\ Skor : Y \times 100$$

$$= 11,780 : 250 \times 100$$

$$= 4,712 \text{ (Kategori Kurang Setuju)}$$

Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden kurang setuju bahwa pegawai Dalam situasi apapun Komitmen dalam bekerja tetap diutamakan.

#### 4. X4 (Konsisten)

Table 4.19.

Perhitungan Skala Likert X4 (Konsisten)

| Bobot            | Jawaban   | Perhitungan | Presentase Nilai    | Kategori      |                     |
|------------------|-----------|-------------|---------------------|---------------|---------------------|
| Nilai            | Responden |             |                     |               |                     |
| SS               | 5         | 14          | $5 \times 14 = 70$  | 80% - 100%    | Sangat Setuju       |
| S                | 4         | 36          | $4 \times 36 = 144$ | 60% - 79,999% | Setuju              |
| KS               | 3         | 0           | $3 \times 0 = 0$    | 40% - 59,999% | Kurang Setuju       |
| TS               | 2         | 0           | $2 \times 0 = 0$    | 20% - 39,999% | Tidak Setuju        |
| STS              | 1         | 0           | $1 \times 0 = 0$    | 0% - 19,999%  | Sangat Tidak Setuju |
| Skor Total = 214 |           |             |                     |               |                     |

Untuk mendapatkan hasil interpretensi, harus diketahui dulu skor tertinggi (X) dan angka terendah (Y) dengan rumus :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

Dimana : Total Skor = 214

$$Y = 5 \times 50 = 250$$

Maka :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

$$= 214 : 250 \times 100$$

$$= 85.6 \text{ ( Kategori Sangat Setuju)}$$

Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju bahwa pegawai harus Konsisten dalam bekerja.

Table 4.20.

Perhitungan Skala Likert Variabel integritas

| No | Integritas                                                            | STS | TS | KS | S  | SS | Skor  | Presentasi | Kategori         |
|----|-----------------------------------------------------------------------|-----|----|----|----|----|-------|------------|------------------|
| 1. | Dalam bekerja<br>Kejujuran sangat<br>diperlukan                       | 0   | 0  | 0  | 29 | 21 | 221   | 88,4%      | Sangat<br>Setuju |
| 2. | Amanah sangat<br>dibutuhkan didalam<br>bekerja                        | 0   | 0  |    | 31 | 19 | 219   | 87.6%      | Sangat<br>Setuju |
| 3. | Dalam situasi apapun<br>komitmen dalam<br>bekerja tetap<br>diutamakan | 0   | 0  | 1  | 29 | 21 | 11,78 | 4,712 %    | Kurang<br>Setuju |
| 4. | Setiap pegawai harus<br>konsisten dalam                               | 0   | 0  | 0  | 36 | 14 | 214   | 85.6 %     | Sangat<br>Setuju |



|  |         |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|---------|--|--|--|--|--|--|--|--|
|  | bekerja |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|---------|--|--|--|--|--|--|--|--|

- b. Analisis dan Pembahasan produktivitas kerja pegawai di kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Nagan Raya

Berdasarkan kuesioner yang telah diedarkan pada pegawai kantor camat Labuhanhaji pada bulan April 2018 di Kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Nagan Raya. Maka penulis akan menganalisis produktivitas kerja pegawai di kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Nagan Raya, dari hasil pengisian kuesioner sebagai berikut:

Tabel 4.21.

Tanggapan Responden terhadap Produktivitas Kerja (Y)

| kedisiplinan<br>(Y)                                                            | STS |     | TS |     | KS |    | S  |       | SS |       |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|----|-----|----|----|----|-------|----|-------|
|                                                                                | F   | %   | F  | %   | F  | %  | F  | %     | F  | %     |
| Pelaksanaan tugas secara efektivitas dan tepat dapat mempengaruhi kinerja      | 0   |     |    | 0.0 |    |    | 28 | 56.0% | 22 | 44.0% |
| Dalam penyelesaian pekerjaan sesuai dengan beban kerja ( kualitas ) yang telah | 0   | 0.0 | 0  | 0.0 | 1  | 2% | 32 | 48.0% | 17 | 50.0% |

|                                                                                |   |     |     |     |       |       |    |       |  |
|--------------------------------------------------------------------------------|---|-----|-----|-----|-------|-------|----|-------|--|
| ditetapkan                                                                     |   |     |     |     |       |       |    |       |  |
| bekerja sesuai<br>dengan<br>kuantitas/valume<br>kerja yang telah<br>ditetapkan | 0 | 0   | 1   | 2%  | 24    | 48.0% | 25 | 50.0% |  |
| Dalam bekerja<br>efisiensi sangat<br>diperlukan                                | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 60.0% |       |    |       |  |
|                                                                                | 0 | 0   | 0   | 30  |       |       | 20 | 40.0% |  |

Sumber: Data koesioner yang telah diolah tahun 2018

Data pada tabel 4.16. diatas, menunjukkan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap variabel Produktivitas kerja dengan kuesioner yang diarahkan pada pertanyaan yang merujuk pada indikator evektivitas, kualitas, kuantitas, efisiensi.

Jawaban responden pada kategori jawaban sangat setuju sebesar 21% yaitu hasil dari penjumlahan sangat setuju ( $22 + 17 + 25 + 20 = 84 : 4 = 21 \%$ ), setuju sebesar 28.5% yaitu hasil penjumlahan dari setuju ( $28 + 32 + 24 + 30 = 114 : 4 = 28.5\%$ ), kurang setuju sebesar 0.5% yaitu hasil penjumlahan dari kurang setuju ( $1 + 1 = 2 : 4 = 0.5\%$ ), tidak setuju sebesar 0% yaitu hasil penjumlahan dari tidak setuju ( $0 + 0 + 0 + 0 = 0 : 4 = 0\%$ ), dan sangat tidak setuju sebesar 0%, hasil penjumlahan dari sangat tidak setuju ( $0 + 0 + 0 + 0 = 0 : 4 = 0\%$ ).

Adapun jawaban responden yang tertinggi adalah kategori setuju, kemudian kategori sangat setuju dan selanjutnya diikuti oleh kategori kurang setuju dan tidak, dan jawaban responden yang paling rendah adalah kategori sangat tidak setuju.

Maka berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan beberapa pendapat responden dengan produktivitas Kerja :

1. Pernyataan “Pelaksanaan tugas secara efektivitas dan tepat dapat mempengaruhi kinerja”. Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0,0%), kurang setuju sebanyak 0 orang (0,0 %), setuju sebanyak 28 orang (56,0%), dan sangat setuju sebanyak 22 orang (44,0%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa pegawai masuk tepat waktu, karena 57,5% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelas, terdapat pada tabel dan gambar berikut.

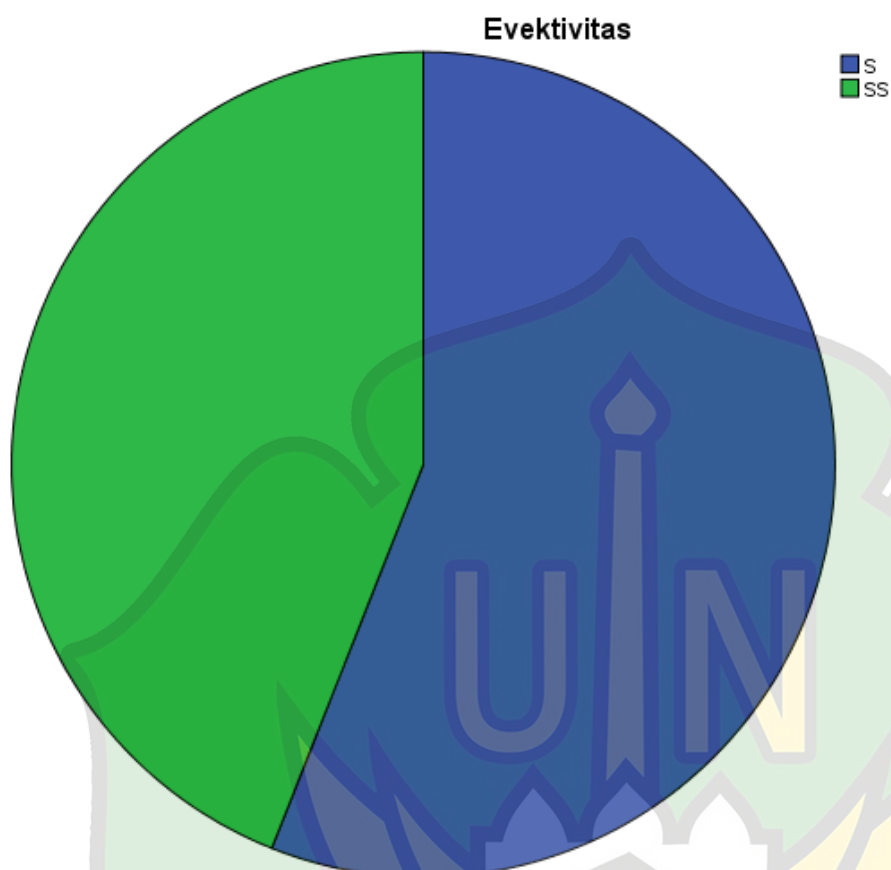
Tabel 4.22.

Tanggapan Responden Terhadap Efektivitas

| Efektivitas |               |         |                  |                       |
|-------------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
|             | Frequenc<br>y | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
| S           | 28            | 56,0    | 56,0             | 56,0                  |
| Valid SS    | 22            | 44,0    | 44,0             | 100,0                 |
| Total       | 50            | 100,0   | 100,0            |                       |

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Gambar 4.11



2. Pernyataan “Dalam penyelesaian pekerjaan sesuai dengan beban kerja ( kualitas ) yang telah ditetapkan”. Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 1 orang (2%), kurang setuju sebanyak 0 orang (0%), setuju sebanyak 32 orang (48%), dan sangat setuju sebanyak 17 orang (50,0%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa pegawai Dalam penyelesaian pekerjaan sesuai dengan beban kerja ( kualitas ) yang telah ditetapkan, karena 50,0% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelas, terdapat pada tabel dan gambar berikut.

Tabel 4.23.

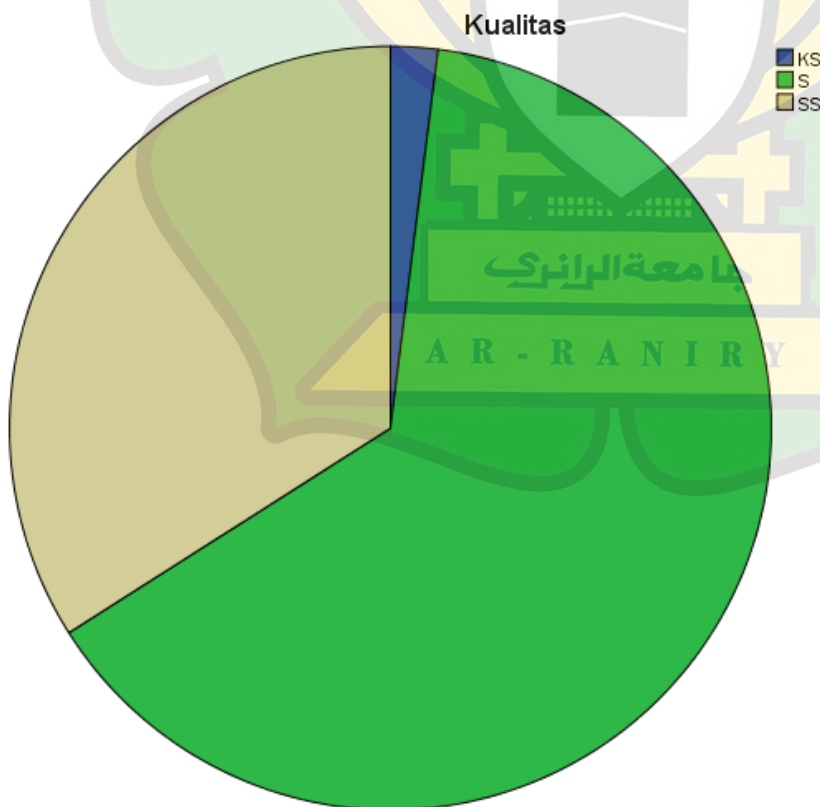
Tanggapan Responden Terhadap Kualitas

**Kualitas**

|       | Frequenc<br>y | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|-------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
| KS    | 1             | 2,0     | 2,0              | 2,0                   |
| S     | 32            | 64,0    | 64,0             | 66,0                  |
| SS    | 17            | 34,0    | 34,0             | 100,0                 |
| Total | 50            | 100,0   | 100,0            |                       |

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Gambar 4.12



3. Pernyataan “bekerja sesuai dengan kuantitas/volume kerja yang telah ditetapkan”.

Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), kurang setuju sebanyak 1 orang (2,0%), setuju sebanyak 25,0% orang (50,0%), dan sangat setuju sebanyak 24 orang (48%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa pegawai bekerja sesuai dengan kuantitas/volume kerja yang telah ditetapkan, karena 50,0% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelas, terdapat pada tabel dan gambar berikut.

Tabel 4.24.

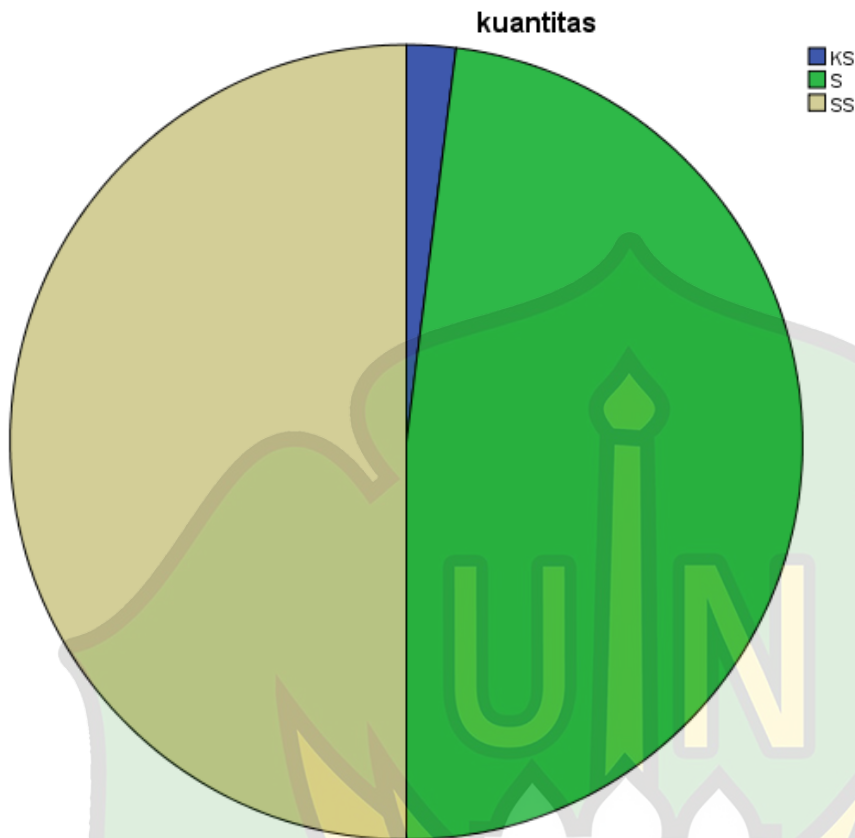
Tanggapan Responden Terhadap Kuantitas

| kuantitas |               |         |                  |                       |
|-----------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
|           | Frequenc<br>y | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
| KS        | 1             | 2,0     | 2,0              | 2,0                   |
| S         | 24            | 48,0    | 48,0             | 50,0                  |
| Valid SS  | 25            | 50,0    | 50,0             | 100,0                 |
| Total     | 50            | 100,0   | 100,0            |                       |

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.



Gambar 4.13



4. Pernyataan “saya mematuhi norma-norma sosial yang ada pada lingkungan kerja”. Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), kurang setuju sebanyak 0 orang (0,0%), setuju sebanyak 30 orang (60,0%), dan sangat setuju sebanyak 20 orang (40,0%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa pegawai mematuhi norma-norma sosial yang ada pada lingkungan kerja, karena 70,0% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelas, terdapat pada tabel dan gambar berikut.

Tabel 4.25.

Tanggapan Responden Terhadap

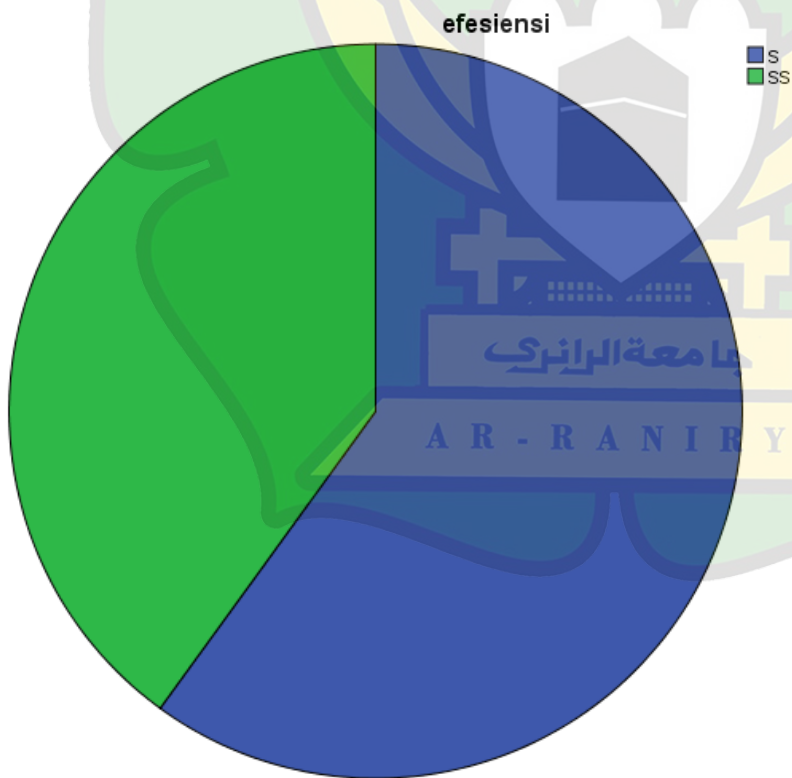
**efesiensi**

|          | Frequenc<br>y | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|----------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
| S        | 30            | 60,0    | 60,0             | 60,0                  |
| Valid SS | 20            | 40,0    | 40,0             | 100,0                 |
| Total    | 50            | 100,0   | 100,0            |                       |

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Gambar 4.14

Tanggapan responden terhadap efesiensi



a. Analisis perhitungan skala likert variabel produktivitas kerja

1. Y1 ( efektivitas )

Table 4.26.

Perhitungan Skala Likert Y1 (efektivitas)

|     | Bobot | Jawaban   | Perhitungan         | Presentase Nilai | Kategori            |
|-----|-------|-----------|---------------------|------------------|---------------------|
|     | Nilai | Responden |                     |                  |                     |
| STS | 5     | 22        | $5 \times 22 = 110$ | 80% - 100%       | Sangat Setuju       |
| TS  | 4     | 28        | $4 \times 28 = 112$ | 60% - 79,999%    | Setuju              |
| KS  | 3     | 0         | $3 \times 0 = 0$    | 40% - 59,999%    | Kurang Setuju       |
| S   | 2     | 0         | $2 \times 0 = 0$    | 20% - 39,999%    | Tidak Setuju        |
| SS  | 1     | 0         | $1 \times 0 = 0$    | 0% - 19,999%     | Sangat Tidak Setuju |

Skor Total = 12,320

Untuk mendapatkan hasil interpretensi, harus diketahui dulu skor tertinggi (X) dan angka terendah (Y) dengan rumus :

$$indeks \% = \frac{Total\ Skor}{X - RANIRY} \times 100$$

Dimana : Total Skor = 12,320

$$Y = 5 \times 50 = 250$$

Maka :

$$indeks \% = \frac{Total\ Skor}{Y} \times 100$$

$$= \frac{12,320}{250} \times 100$$

= 4,928 ( Kategori Kurang Setuju)

Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden tidak setuju bahwa pegawai Pelaksanaan tugas secara efektivitas dan tepat dapat mempengaruhi kinerja.

## 2. Y2 (Bekerja dengan Baik)

Table 4.27.

### Perhitungan Skala Likert Y2 (Bekerja dengan Baik)

|     | Bobot | Jawaban   | Perhitungan         | Presentase Nilai | Kategori            |
|-----|-------|-----------|---------------------|------------------|---------------------|
|     | Nilai | Responden |                     |                  |                     |
| SS  | 5     | 17        | $5 \times 17 = 85$  | 80% - 100%       | Sangat Setuju       |
| S   | 4     | 32        | $4 \times 32 = 128$ | 60% - 79,999%    | Setuju              |
| KS  | 3     | 1         | $3 \times 1 = 3$    | 40% - 59,999%    | Kurang Setuju       |
| TS  | 2     | 0         | $2 \times 1 = 0$    | 20% - 39,999%    | Tidak Setuju        |
| STS | 1     | 0         | $1 \times 0 = 0$    | 0% - 19,999%     | Sangat Tidak Setuju |

Skor Total = 213

Untuk mendapatkan hasil interpretensi, harus diketahui dulu skor tertinggi (X) dan angka terendah (Y) dengan rumus :

$$indeks \% = Total Skor : Y \times 100$$

Dimana : Total Skor = 213

$$Y = 5 \times 50 = 250$$

Maka :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

$$= 213 : 250 \times 100$$

$$= 5,325.000(\text{ Kategori Kurang Setuju})$$

|     | Bobot | Jawaban   | Perhitungan         | Presentase Nilai | Kategori            |
|-----|-------|-----------|---------------------|------------------|---------------------|
|     | Nilai | Responden |                     |                  |                     |
| SS  | 5     | 25        | $5 \times 25 = 125$ | 80% - 100%       | Sangat Setuju       |
| S   | 4     | 24        | $4 \times 24 = 96$  | 60% - 79,999%    | Setuju              |
| KS  | 3     | 1         | $3 \times 1 = 3$    | 40% - 59,999%    | Kurang Setuju       |
| TS  | 2     | 0         | $2 \times 0 = 0$    | 20% - 39,999%    | Tidak Setuju        |
| STS | 1     | 0         | $1 \times 0 = 0$    | 0% - 19,999%     | Sangat Tidak Setuju |

Skor Total = 224

Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa pegawai bekerja dengan baik sesuai dengan perintah.

### 3. Y3 (Kuantitas)

Perhitungan Skala Likert Y3 (Kuantitas) Untuk mendapatkan hasil interpretensi, harus diketahui dulu skor tertinggi (X) dan angka terendah (Y) dengan rumus :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

Dimana : Total Skor = 224

$$Y = 5 \times 50 = 250$$

Maka :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

$$= 224 : 250 \times 100$$

$$= 89.6 \text{ ( Kategori Sangat Setuju)}$$

Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju bahwa pegawai mematuhi peraturan yang ditetapkan pada kantor.

#### 4. Y4 (efesiensi)

Table 4.29.

Perhitungan Skala Likert Y4 (efesiensi)

|     | Bobot | Jawaban   | Perhitungan         | Presentase    | Kategori            |
|-----|-------|-----------|---------------------|---------------|---------------------|
|     | Nilai | Responden |                     | Nilai         |                     |
| SS  | 5     | 20        | $5 \times 20 = 100$ | 80% - 100%    | Sangat Setuju       |
| S   | 4     | 30        | $4 \times 30 = 120$ | 60% - 79,999% | Setuju              |
| KS  | 3     | 0         | $3 \times 0 = 0$    | 40% - 59,999% | Kurang Setuju       |
| TS  | 2     | 0         | $2 \times 0 = 0$    | 20% - 39,999% | Tidak Setuju        |
| STS | 1     | 0         | $1 \times 0 = 0$    | 0% - 19,999%  | Sangat Tidak Setuju |

Skor Total = 220

Untuk mendapatkan hasil interpretensi, harus diketahui dulu skor tertinggi (X) dan angka terendah (Y) dengan rumus :

$$indeks \% = Total Skor : Y \times 100$$

Dimana : Total Skor = 220

$$Y = 5 \times 50 = 250$$

Maka :

$$indeks \% = Total Skor : Y \times 100$$

$$= 220 : 250 \times 100$$

$$= 88 \text{ ( Kategori Sangat Setuju)}$$

Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju disimpulkan bahwa pegawai dalam bekerja efesiensi sangat diperlukan.

Table 4.30.

#### Perhitungan Skala Likert Variabel Kedisiplinan

| No | Kedisiplinan                                      | STS | TS | KS | S  | SS | Skor | Presentasi | Kategori |
|----|---------------------------------------------------|-----|----|----|----|----|------|------------|----------|
| 1. | Masuk kantor tepat waktu merupakan rutinitas saya | 0   | 1  | 10 | 23 | 6  | 154  | 77%        | Setuju   |
| 2. | Saya bekerja dengan baik sesuai dengan perintah   | 0   | 1  | 9  | 27 | 3  | 152  | 76%        | Setuju   |



|    |                                                                         |   |   |   |    |   |     |     |               |
|----|-------------------------------------------------------------------------|---|---|---|----|---|-----|-----|---------------|
| 3. | Mematuhi peraturan yang ditetapkan pada kantor merupakan kewajiban saya | 0 | 0 | 2 | 30 | 8 | 166 | 83% | Sangat Setuju |
| 4. | Saya mematuhi norma-norma sosial yang ada pada lingkungan kerja         | 0 | 0 | 3 | 28 | 9 | 136 | 68% | Setuju        |

### E. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui respon dari responden maka di analisis data dengan menggunakan rata-rata keseluruhan skor yang telah dibuat dengan metode skala likert. Analisis data tentang pengaruh pemberian *punishment* terhadap kedisiplinan pegawai pada kantor camat Labuhanhaji kabupaten Aceh Selatan, mencakup analisis regresi sederhana, koefisien determinasi, dan uji signifikansi (uji t). Analisis regresi sederhana, koefisien determinasi, dan uji signifikansi (uji t) ini dilakukan secara manual dan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20.

#### 1. Analisis Korelasi Sederhana

Analisis hasil penelitian mengenai hubungan integritas terhadap produktivitas kerja pegawai dikantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten nagan raya, dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis Korelasi sederhana.

Rumus yang digunakan untuk analisis Korelasi sederhana secara manual adalah :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2] - (\sum X)^2 [N\sum Y^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{50(15449) - (875)(882)}{\sqrt{[50(15624) - (875)^2][50(882) - (875)^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{772.450 - 771.750}{\sqrt{[50(240,031,512) - (765.625)^2][44,100]}}$$

$$r_{xy} = \frac{0.7}{\sqrt{12,001.5756 - 33,764,062.5}}$$

$$r_{xy} = \frac{0.7}{\sqrt{11,977.8115375}}$$

$$r_{xy} = \frac{0.7}{109.44318863}$$

$$r_{xy} = 0.0063960125$$

Untuk lebih jelas dan lengkap, berikut adalah hasil analisis regresi sederhana menggunakan SPSS versi 20.



# Correlations

|    |                     | X1    | X2    | X3    | X4    | Y1    | Y2    | Y3    | Y4    |
|----|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| X1 | Pearson Correlation | 1     | ,169  | ,015  | ,191  | -,020 | ,022  | ,220  | ,298* |
|    | Sig. (2-tailed)     |       | ,242  | ,919  | ,183  | ,893  | ,878  | ,125  | ,036  |
|    | N                   | 50    | 50    | 50    | 50    | 50    | 50    | 50    | 50    |
| X2 | Pearson Correlation | ,169  | 1     | -,165 | -,029 | ,053  | -,006 | -,086 | ,034  |
|    | Sig. (2-tailed)     | ,242  |       | ,251  | ,840  | ,714  | ,964  | ,554  | ,817  |
|    | N                   | 50    | 50    | 50    | 50    | 50    | 50    | 50    | 50    |
| X3 | Pearson Correlation | ,015  | -,165 | 1     | ,011  | -,020 | ,102  | ,069  | -,033 |
|    | Sig. (2-tailed)     | ,919  | ,251  |       | ,940  | ,893  | ,480  | ,633  | ,820  |
|    | N                   | 50    | 50    | 50    | 50    | 50    | 50    | 50    | 50    |
| X4 | Pearson Correlation | ,191  | -,029 | ,011  | 1     | -,104 | ,046  | ,271  | ,309* |
|    | Sig. (2-tailed)     | ,183  | ,840  | ,940  |       | ,472  | ,753  | ,056  | ,029  |
|    | N                   | 50    | 50    | 50    | 50    | 50    | 50    | 50    | 50    |
| Y1 | Pearson Correlation | -,020 | ,053  | -,020 | -,104 | 1     | ,156  | ,108  | -,066 |
|    | Sig. (2-tailed)     | ,893  | ,714  | ,893  | ,472  |       | ,281  | ,456  | ,650  |
|    | N                   | 50    | 50    | 50    | 50    | 50    | 50    | 50    | 50    |
| Y2 | Pearson Correlation | ,022  | -,006 | ,102  | ,046  | ,156  | 1     | ,170  | -,113 |
|    | Sig. (2-tailed)     | ,878  | ,964  | ,480  | ,753  | ,281  |       | ,238  | ,436  |
|    | N                   | 50    | 50    | 50    | 50    | 50    | 50    | 50    | 50    |
| Y3 | Pearson Correlation | ,220  | -,086 | ,069  | ,271  | ,108  | ,170  | 1     | ,258  |
|    | Sig. (2-tailed)     | ,125  | ,554  | ,633  | ,056  | ,456  | ,238  |       | ,071  |
|    | N                   | 50    | 50    | 50    | 50    | 50    | 50    | 50    | 50    |
| Y4 | Pearson Correlation | ,298* | ,034  | -,033 | ,309* | -,066 | -,113 | ,258  | 1     |
|    | Sig. (2-tailed)     | ,036  | ,817  | ,820  | ,029  | ,650  | ,436  | ,071  |       |
|    | N                   | 50    | 50    | 50    | 50    | 50    | 50    | 50    | 50    |

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil analisis korelasi diatas menunjukkan bahwa *integritas* memiliki hubungan dengan produktivitas kerja. nilai signifikansi regresi variabel *punishment* adalah sebesar 0.000. Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis, jika terjadi signifikansi < 0.05 atau signifikansi = 0.05 maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Berdasarkan signifikansinya yaitu *integritas*(X) dengan signifikansi 0.000, *integritas* (X) berhubungan signifikan dengan produktivitas kerja (Y).

## 2. Koefesien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari *punishment* (X) terhadap kedisiplinan (Y), dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan koefesien determinasi (KD).

Rumus yang digunakan untuk analisis regresi sederhana secara manual adalah :

$$\begin{aligned}kd &= r_{xy}^2 \times 100\% \\&= 0,6479961105^2 \times 100\% \\&= 0,4198989592 \times 100\% \\&= 0,420\end{aligned}$$

Untuk lebih jelas dan lengkap, berikut adalah hasil analisis regresi sederhana menggunakan SPSS versi 20.

Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
|       |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1     | ,243 <sup>a</sup> | 0,059    | 0,04              | 1,1332                     | 0,059             | 3,022    | 1   | 48  | 0,089         |

a. Predictors: (Constant), X\_TOT

b. Dependent Variable: Y\_TOT

Dari tabel koefesien determinasi

dengan menggunakan SPSS versi 20 di atas, dapat dilihat bahwa nilai R Square adalah 0,059. Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini, *integritas* berhubungan dengan produktivitas kerja sebesar 59%.

### 3. Uji Signifikansi (Uji t)

Nilai  $t$  digunakan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk analisis regresi sederhana secara manual adalah :

$$\begin{aligned} t &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{0,6479961105 \sqrt{40-2}}{\sqrt{1-0,420}} \\ &= \frac{0,6479961105 \sqrt{38}}{\sqrt{0,58}} \\ &= \frac{0,6479961105 \times 6,164414003}{0,7615773106} \\ &= \frac{3,9945162975}{0,7615773106} \\ &= 5,245 \end{aligned}$$

Untuk lebih jelas dan lengkap, berikut adalah hasil analisis regresi sederhana menggunakan SPSS versi 20.

| Model        | Unstandardized Coefficients |       | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|--------------|-----------------------------|-------|---------------------------|-------|-------|
|              |                             |       |                           |       |       |
| 1 (Constant) | 12,789                      | 2,795 |                           | 4,575 | 0     |
| X_TOT        | 0,277                       | 0,159 | 0,243                     | 1,739 | 0,089 |

Dari hasil uji  $t$  di atas dapat diketahui nilai  $t$  hitung adalah 1,739 seperti pada tabel diatas. Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

## 1. Menentukan Hipotesis

$H_0$  : Tidak ada hubungan secara signifikan integritas dengan produktivitas kerja pegawai di kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Nagan Raya.

$H_1$  : Adanya hubungan secara signifikan antara integritas dengan produktivitas kerja pegawai di kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Nagan Raya.

Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$  (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

## 2. Menentukan $t_{hitung}$

Berdasarkan tabel 4.24 diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 1,739.

## 3. Menentukan $t_{tabel}$

Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan (df) =  $n-2 = 50 - 2 = 48$ .

Maka hasil diperoleh untuk  $t_{tabel}$  sebesar 1,739 Kriteria Pengujian

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel\ 1,738}$

$H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel\ 1,738}$

## 4. Membandingkan $t_{hitung}$ dengan $t_{tabel}$

Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,73 > 2,0106$ ) maka  $H_0$  ditolak.



## 5. Kesimpulan

Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} = 1,739 > 2,0106$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya bahwa ada hubungan secara signifikan dengan produktivitas kerja.

Jadi dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa hubungan integritas dengan produktivitas kerja di kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Nagan Raya.

sehingga hipotesis awal yang menyatakan bahwa ada hubungan integritas dengan produktivitas kerja di kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Nagan Raya.

### **F. hubungan integritas dengan produktivitas kerja di kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Nagan Raya..**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa hubungan integritas dengan produktivitas kerja di kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Nagan Raya..Dimana hasil pengujian pengaruh yang dilakukan dengan menggunakan metode uji korelasi diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{table}$ .

Dan ada beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya hubungan integritas dengan produktivitas kerja di kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Nagan Raya , disebabkan karena berdasarkan data-data yang diperoleh di lapangan diketahui bahwa *integritas* yang diberikan sangat tepat sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan perolehan data yang peneliti kumpulkan, Peneliti pun telah mengkonfirmasi ke kantor hubungan integritas dengan produktivitas kerja di kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Nagan Raya, bahwa benar



telah menjalankan integritas kepada pegawai yang tidak disiplin dan tidak bertanggung jawab dalam bekerja.

Dan ada beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya hubungan integritas dengan produktivitas kerja di kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Nagan Raya, disebabkan karena berdasarkan data-data yang diperoleh di lapangan diketahui bahwa *integritas* yang diberikan sangat tepat sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

**G. Persentase hubungan integritas dengan produktivitas kerja di kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Nagan Raya..**

Berdasarkan kuesioner yang telah diedarkan kepada pegawai pada kantor Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Nagan Raya dan telah diuji dengan manual dan menggunakan SPSS versi 20 bahwa besarnya hubungan integritas dengan produktivitas kerja di kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Nagan Raya sebesar 0.05%.

Hal ini terbukti bahwa nilai R Square pada tabel adalah 0.05% yang menunjukkan bahwa variabel Y hubungan oleh variabel X sebesar 0.05% dan sisanya sebesar 95.0% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yang tidak diteliti.

## BAB V

### PENUTUP

Bab ini merupakan penutup dari uraian-uraian sebelumnya, setelah menganalisis Hubungan Integritas dengan Produktivitas, maka peneliti dapat memberikan kesimpulan dan saran sebagai berikut:

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Adanya Hubungan integritas dengan produktivitas kerja di kantor badan kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nagan Raya. Hal ini dibuktikan dengan sejumlah penilaian yang diberikan pegawai (responden) yang bekerja pada kantor tersebut. Selain itu, hal tersebut juga dibuktikan oleh hasil regresi yang telah diuji menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dimana nilai  $t_{hitung}$  adalah 0,5 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah 4,575 dan hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat Hubungan secara signifikan antara *integritas* dengan produktivitas pegawai.
2. Koefesien *R Square* menunjukkan besarnya Hubungan Integritas dengan Produktivitas Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nagan Raya . Adapun nilai *R Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,059. Artinya besarnya hubungan integritas dan produktivitas pegawai yaitu 59%.
3. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu pada pada penelitian ini, dapat dibandingkan dengan penelitian ini. Adapun perbandingannya adalah :
  - a. Ayuningtias Candrawati tahun 2011 dengan judul “analisis faktor yang mempengaruhi produksivitas kerja menggunakan variabel penelitian antara lain variabel stres kerja. Hasil dari penelitian ini adalah stress kerja

berpengaruh negative terhadap produktivitasnya menurun. Sebaliknya yang terjadi jika pegawai mengalami stress kerja maka integritas dalam mengembangkan produktivitas tidak akan berjalan.

- d. Umi kulsum tahun 2008 dengan judul pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pesona malang. Menggunakan regresi berganda dengan variabel X motivasi kerja antara lain kebutuhan fisik (X1) , Kebutuhan Rasa Aman (X2), kebutuhan social (X3), Kebutuhan penghargaan (X4) Dan kebutuhan akultrasi diri (X5. Hasil dari penelitian ini yaitu motivasi berpengaruh positif secara simultan terhadap prestasi kerjan
- e. Nizar Natsir ( 2005) dengan judul pengaruh pemberian motivasi dan lingkungan kerja pada pt hadji kalla auluddin makassar. Hasil penelitian sebelumnya menyatakan pengaruh motivasi terhadap produktivitas keja adalah motivasi dibandingkan dengan nilai produktivitas kerja.

## **B. Saran**

1. Bagi Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembann Sumber Daya Manusia Kabupaten Nagan Raya.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembann Sumber Daya Manusia Kabupaten Nagan Raya, dalam hal meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Pada penelitian ini telah membuktikan bahwa *integritas* yang telah di terapkan selama ini terbukti telah mempengaruhi produktivitas pegawai. Oleh karena itu, penulis menyarankan agar *integritas* tersebut terus diberlakukan agar menjadi motivasi serta pendorong bagi seluruh pegawai yang ada di kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembann Sumber Daya Manusia Kabupaten Nagan Raya untuk selalu ada rasa tanggung jawab dalam bekerja.

## 2. Bagi Bidang Akademik

Penulis menyarankan bagi para akademisi agar hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi tambahan dimasa yang akan datang.

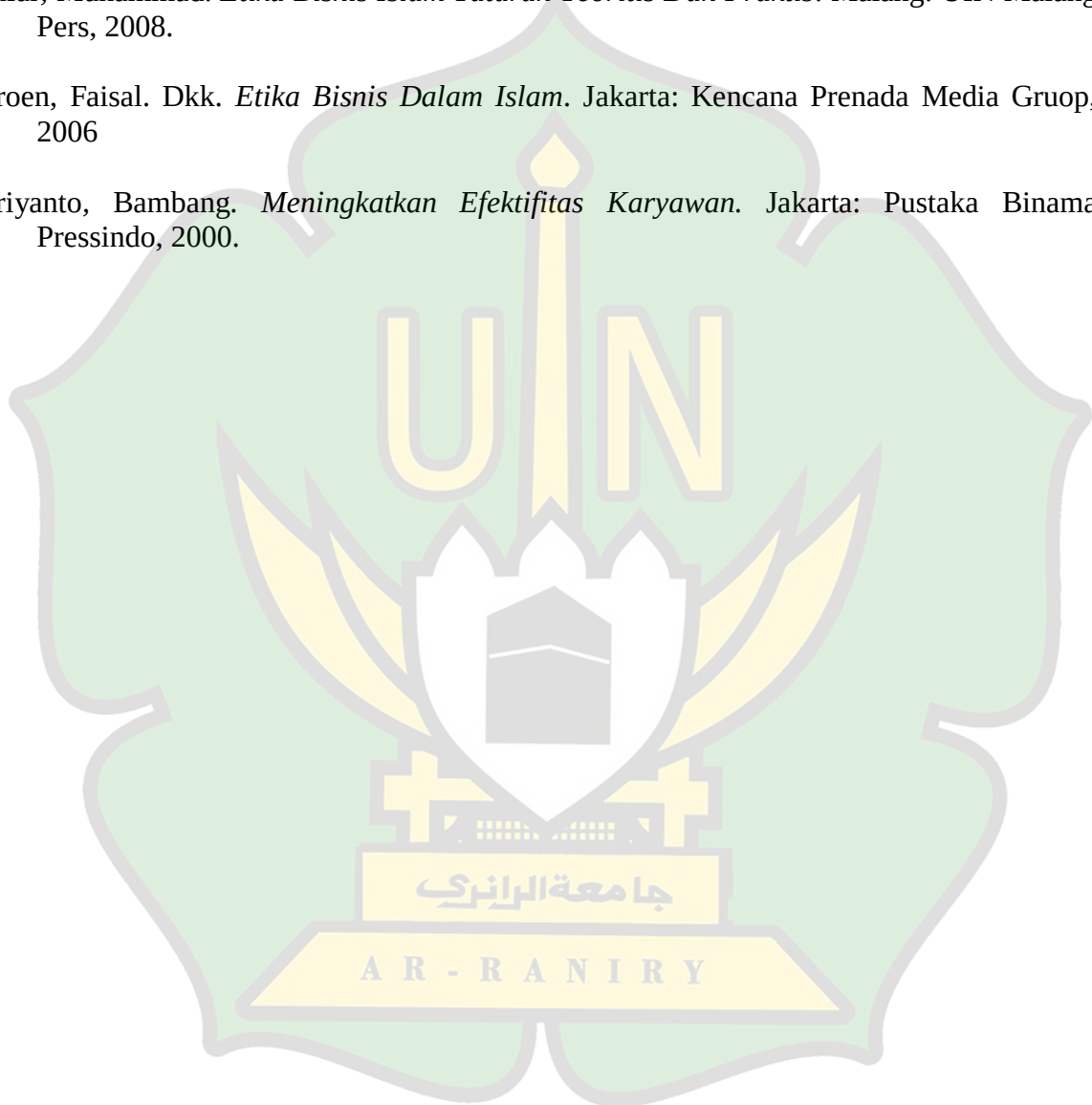
## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar penelitian ini dikembangkan guna melahirkan pengetahuan baru tentunya yang berhubungan dengan *integritas* dan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai lainnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Fathoni, Abdurrahmat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Sinungan, Muchdarsyah. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Sutrisno, Edi. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Djakfar, Muhammad. *Etika Bisnis Islam Tataran Teoritis Dan Praktis*. Malang: UIN Malang Pers, 2008.
- Badroen, Faisal. Dkk. *Etika Bisnis Dalam Islam*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006
- Kusriyanto, Bambang. *Meningkatkan Efektifitas Karyawan*. Jakarta: Pustaka Binama Pressindo, 2000.





SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

Nomor: B-3689/Un.08/FDK/Kp.00.4/10/2017

Tentang

Pembimbing Skripsi Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi Semester Ganjil Tahun Akademik 2017/2018

DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi mahasiswa pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing Skripsi yang dituangkan ke dalam Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.
- b. Bahwa yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 153 Tahun 1968, tentang Penetapan Pendirian Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry;
12. Keputusan Menteri Agama Nomor 40 tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
13. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry No. 01 Tahun 2015 tentang Pendelegasian Wewenang kepada Dekan dan Direktur PPs dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry;
14. DIPA UIN Ar-Raniry Nomor: 025.04.2.423925/2017, Tanggal 7 Desember 2016.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry sebagai Pembimbing Skripsi Mahasiswa.
- Pertama** : Menunjuk Sdr. 1). Drs. H. Maimun Ibrahim, MA. (Sebagai Pembimbing Utama)
- 2). Fakhruddin, SE, MM. (Sebagai Pembimbing Kedua)
- Untuk membimbing Skripsi:
- Nama : Mildanur.
- NIM/Jurusan : 140403022/Manajemen Dakwah (MD).
- Judul : Hubungan Integritas dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nagan Raya
- Kedua** : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga** : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2016;
- Keempat** : Segala sesuatu akan diubah dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam Surat Keputusan ini.
- Kutipan** : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di: Banda Aceh  
Pada Tanggal: 26 Oktober 2017 M.  
06 Shafar 1439 H

an. Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh



**Tembusan:**

1. Rektor UIN Ar-Raniry.
2. Kabag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry.
3. Pembimbing Skripsi.
4. Mahasiswa yang bersangkutan.
5. Arsip.

**Keterangan:**

SK berlaku sampai dengan tanggal: 26 Oktober 2018.



PEMERINTAH KABUPATEN NAGAN RAYA  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM**

Jalan Sultan Iskandar Muda Komplek Perkantoran Suka Makmue - 23671  
Telepon (0655) 7556354 Faksimile (0655) 7556458  
Email: bkpp.naganrayakab@gmail.com Laman: www.bkpp.naganrayakab.go.id

Nomor : 074/ 007 /BKPSDM-NR/2018  
Lampiran : -  
Perihal : Penelitian Ilmiah Mahawasiswa(i)

Suka Makmue, 24 Januari 2018

Kepada Yth :

Sdr. - Dekan Fakultas Dakwah dan  
Komunikasi UIN Ar-Raniry  
di-

Banda Aceh

1. Menindaklanjuti surat saudara No. B.4695/Un.08/FDK.I/PP.00.9/12 2017 tanggal 22 Desember 2017 Perihal : Penelitian Ilmiah Mahasiswa.
2. Berkenaan dengan hal tersebut dengan ini menerangkan bahwa saudara :  
Nama : Mildanur/140403022  
Semester/Jurusan : VII/Manajemen Dakwah  
Fakultas : UIN Ar-Raniry Banda Aceh
3. Telah menghadap kami Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nagan Raya untuk melakukan Penelitian Ilmiah dengan judul skripsi : Hubungan Integritas dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nagan Raya
4. Sebagai informasi bahwa kami telah memberikan data atau informasi yang dibutuhkan oleh mahasiswa yang nama tersebut dalam rangka mendukung penelitian ilmiah untuk penulisan skripsi. Selanjutnya hasil akhir penelitian tersebut dapat disampaikan kepada kami sebanyak 1 (satu) eks.
5. Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM  
Kabupaten Nagan Raya



**ZULFIKA.SH**

Pembina NIP. 196805192001121002

SP: Peg.821/1195/SP/2017

Tgl. 15 Agustus 2017





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY**  
**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telepon : 0651- 7552548, [www.dakwah.ar-raniry.ac.id](http://www.dakwah.ar-raniry.ac.id)

Nomor : B.4695/Un.08/FDK.I/PP.00.9/12/2017

22 Desember 2017

Lamp : -

Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada

- Yth, **1. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Nagan Raya**  
**2. Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Nagan Raya (Responden)**

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama /Nim : **Mildanur / 140403022**  
Semester/Jurusan : **VII / Manajemen Dakwah (MD)**  
Alamat sekarang : **Rukoh**

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **"Hubungan Integritas dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nagan Raya"**.

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Wassalam  
an. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik  
dan Kelembagaan,

  
**F. Juhari**

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. DATA PRIBADI

1. Nama : Mildanur
2. Tempat/Tgl. Lahir : Banda Aceh/ 10 Februari 1996
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Pekerjaan/NIM : Mahasiswi/ 140102160
5. Agama : Islam
6. Kebangsaan : Indonesia
7. Status : Belum Kawin
8. E-mail : rahmania1617@gmail.com
9. Alamat : Jl. Rawasakti No.33, Peuniti, Banda Aceh

### B. DATA ORANG TUA

1. Nama Ayah : Hamzah (ALM)
2. Nama ibu : Lasiah
3. Pekerjaan Ayah : -
4. Pekerjaan Ibu : Wiraswasta
5. Alamat Orang Tua : Jl. Rawasakti No.33, Peuniti, Banda Aceh

### C. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD : SDN 12 Banda Aceh Lulus Tahun 2008
2. SMP : MTsN 2 Banda Aceh Lulus Tahun 2011
3. SMA : MAN 2 Banda Aceh Lulus Tahun 2014
4. Perguruan Tinggi : Jurusan Hukum Ekonomi Syari'ah Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry Tahun Masuk 2014

Banda Aceh, 20 Desember 2018  
Penulis,

A R - R A N I R Y

Mildanur