

## **Pengaruh Integritas Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Padang**

**Asrimeidari Ardaimon**

Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Padang

<b>Article Info</b>	<b>Abstract</b>
<p><b>Article history:</b> Diterima: 03 Agustus 2021 Terbit : 02 November 2021</p> <hr/> <p><b>Keywords:</b> Integrity Work Motivation Employee Productivity</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh integritas dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai Dinas Perhubungan Kota Padang. Penelitian ini dilakukan karena ditemukannya permasalahan terkait kurangnya kesadaran pegawai akan pentingnya peningkatan integritas dan motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah 179 pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Padang, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 169 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan model skala Likert. Analisis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integritas dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Padang.</p>
<p><b>Article Info</b></p> <p><b>Article history:</b> Accepted: 03 Agustus 2021 Publish : 02 November 2021</p>	<p><b>Abstract</b> <i>This study aims to determine the effect of integrity and work motivation on the productivity of Padang City Transportation Department employees. This research was conducted because of the finding of problems related to the lack of employee awareness of the importance of increasing integrity and motivation to increase work productivity. The type of research in this study is quantitative using statistical analysis. The population of this study were 179 employees at the Padang City Transportation Service, while the sample in this study was 169 respondents. The data collection technique in this study used a questionnaire with a Likert scale model. The analysis in this study uses multiple linear regression test. The results of the study indicate that integrity and work motivation have an influence on the work productivity of employees at the Padang City Transportation Service</i></p> <p><i>This is an open access article under the <a href="https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/">Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional</a></i></p>



**Corresponding Author:**

**Asrimeidari Ardaimon**

Jurusan Ilmu Administrasi Negara

Email: [asrimeidari@gmail.com](mailto:asrimeidari@gmail.com)

### **1. PENDAHULUAN**

Produktifitas pegawai Suatu capaian target perusahaan yang telah ditentukan melalui kemampuan rancangan suatu pekerjaan [1]. Ada beberapa factor yang mempengaruhi produktifitas dari pegawai antara lain, pendidikan, keterampilan, manajemen, gizi dan kesehatan, lingkungan dan iklim kerja, sarana dan teknologi [2].

Produktifitas merupakan hasil kerja dari pegawai. Ini merupakan proses seseorang bekerja lalu mencetuskan suatu barang atau jasa. Mode rodi ini yang disebut dengan kapasitas dari pegawai. Produktifitas kinerja pada karyawan terjadi penurunan disebabkan krena adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, kurangnya motivasi dalam bekerja dan ketidakpuasan dalam bekerja [3].

Dalam melaksanakan tugasnya, para ASN dituntut untuk memiliki skill serta integritas yang tinggi agar dapat menjalani pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan apa yang telah ditentukan. Integritas pada PNS mewajibkan setipa pegawai untuk menggenggam teguh

ideology Pancasila, setia dan dapat mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 serta mengabdikan pada bangsa dan negara [4].

Penelitian yang dilakukan oleh Falentina dkk (dalam Rani, 2018) dapat disampaikan bahwa integritas memiliki dampak pada produktivitas pegawai bagian akuntansi. Hal ini membuktikan integritas memiliki efek secara signifikan pada produktivitas kerja karyawan [5].

Dinas Perhubungan sebagai lembaga pemerintahan yang bertugas sebagai pelayan bagi masyarakat. Dinas Perhubungan mempunyai tugas membantu pemerintah dalam menyelenggarakan sebagian tugas pemerintah dibidang Lalu lintas dan Angkutan. Sebuah intitusi pemerintah dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik.

Kurang efektifnya pelayanan yang di berikan oleh aparatur negara itu karena rendahnya integritas pada pegawai yang menyebabkan pegawai tidak bekerja secara konsisten dan tidak sesuai dengan nilai-nilai serta kode etik profesi dalam menjalankan tugasnya. Selain integritas juga ada faktor lain yang mempengaruhi produktifitas yaitu motivasi kerja. Motivasi yakni Dorongan baik internal maupun eksternal dalam melakukan suatu tindakan. Motivasi ini dapat mengarahkan dan membantu juga mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan kinerja tinggi dan sesuai dengan harapan dan tujuan dari organisasi.

Ulasan yang dilakukan oleh beberapa penelitian antara lain Prasetyo & Wahyudin (2003), Deli (2009) dan Pakpahan (2010) membuktikan motivasi memiliki pengaruh yang kuat dan bernilai positif terhadap produktifitas kerja [5].

Dari survei awal yang penulis lakukan di Kantor Dinas Perhubungan Kota Padang masih terdapatnya pegawai yang terlambat datang bekerja tetapi pulang lebih cepat, tidak mengikuti kegiatan apel pagi, istirahat yang melebihi ketentuan jam, kurang efektifnya capaian suatu kerja dan waktu penyelesaian kerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Selain itu di Dinas Perhubungan Kota Padang terdapat masalah motivasi dalam bekerja salah satunya tidak adanya dukungan dari pimpinan seperti tidak adanya penghargaan yang diberikan atas hasil capaian kerja yang telah pegawai berikan.

Berdasarkan uraian di atas telah dijelaskan di atas, maka saya tertarik melakukan pembahasan berjudul Pengaruh Integritas dan Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Padang.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input) [6]. Indikator pengukur produktivitas pegawai terdiri dari : kuantitas kerja, kualitas kerja dan disiplin kerja.

Integritas yakni Suatu keadaan satu kesatuan utuh sehingga terdapat potensi dan juga kemampuan yang menciptakan kewibawaan dan kejujuran [7]. Selain itu, Menurut Syamsir dan Mohamad Ali Embi (2020) dan Rosmi dan Syamsir (2020) integritas ialah suatu kesesuaian antara ucapan, hati serta tindakan. Integritas juga bisa diartikan sebagai suatu kemampuan seseorang yang memegang teguh prinsip-prinsip moral dan menolak untuk merubahnya walaupun situasi dan kondisi yang dihadapi sangat sulit serta banyak tantangan atau halangan yang berupaya melemahkan prinsip- prinsip moral dan etika tersebut[8][9] Indikator integritas terdiri dari: kejujuran, amanah, komitmen, konsisten, bertanggung jawab.

Motivasi ialah Pendorong yang dapat membuat seseorang melakukan sesuatu. yang diperbuat karena takut akan sesuatu [10]. Indikator motivasi kerja terdiri dari: dorongan untuk meningkatkan prestasi, dorongan untuk menghindari kegagalan, dorongan untuk berkerja keras, dorongan untuk mengaktualisasikan diri.

## 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini ialah kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik. Populasi penelitian ini ialah pegawai di Dinas Perhubungan Kota Padang berjumlah 179, sedangkan untuk sampel pada penelitian ini sebanyak 169 responden yang di tentukan

menggunakan rumus Purposive Sampling. Penelitian data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang dengan model skala *likert*. Analisis informasi dalam hal ini memakai uji regresi linier berganda.

**4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui pengujian menggunakan metode regresi apakah sudah benar mendapatkan hasil yang signifikan dan representif.

**4.1. Hasil Penelitian**

**a. Uji Normalitas**

**Tabel 1. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		169
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.72624777
Most Extreme Differences	Absolute	.170
	Positive	.144
	Negative	-.170
Kolmogorov-Smirnov Z		2.213
Asymp. Sig. (2-tailed)		.275

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2021

Berdasarkan Tabel 1 didapatkan bahwa uji normalitas menunjukkan nilai sig 0,275 > 0,05 artinya yakni data berdistribusi normal.

**b. Uji Multikolonieritas**

**Tabel 2. Hasil Uji Multikoleniaritas**

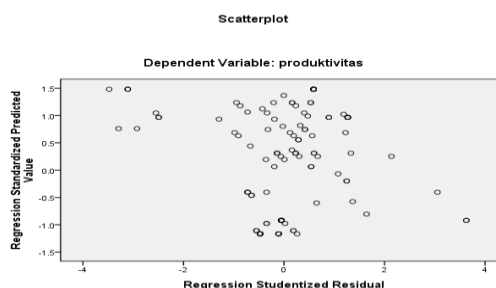
		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.338	1.798		2.969	.003		
	motivasi	.198	.076	.172	2.588	.011	.524	1.910
	integritas	.649	.066	.656	9.880	.000	.524	1.910

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2021

Berdasarkan nilai VIF dari masing-masing variable menunjukkan nilai VIF ialah 1,910, atau lebih kecil dari 5 dapat di simpulkan bahwa data penelitian

**c. Uji Heterokedastisitas**

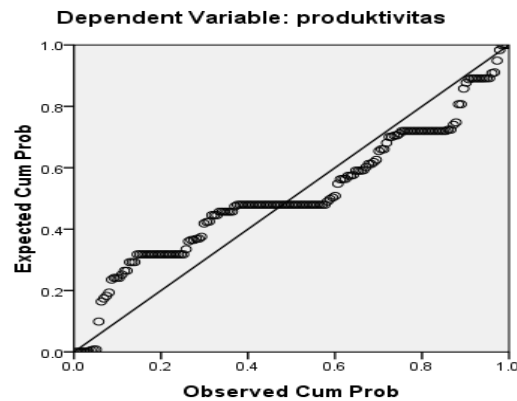


**Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Didapatkan hasil bahwa pada penyebaran residual terdapat titik yang tidak teratur dan berpencar selain itu tidak membentuk suatu pola. Maka dapat disimpulkan pada gambar diatas yaitu tidak adanya heteroskedastisitas sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi variable produktifitas kerja pegawai setelah dimasukkan variable integritas dan motivasi kerja.

**d. Uji Linearitas**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 2.** Hasil Uji Linearitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2021

Berdasarkan grafik didapatkan titik tersebar di sepanjang garis diagonal dan membentuk simetris kiri dan kanan. Kesimpulan ini mengindikasikan data penelitian terdistribusi normal.

**e. Uji Autokorelasi**

**Tabel 3.** Hasil Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.785 <sup>a</sup>	.616	.612	2.73323	1.881

a. Predictors: (Constant), integritas, motivasi kerja

b. Dependent Variable: produktivitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2021

Dapat disimpulkan bahwa nilai Durbin-Waston sebesar 1.881 artinya model regresi diatas tidak terdapat masalah autokorelasi karna nilai Durbin-Waston diantara -2 sampai +2.

**Pengaruh Variabel Integritas dan motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Padang**

Hasil pengujian regresi yang dilakukan pada peneltiain ini dimana integritas terhadap produktivitas pegawai hasilnya adalah :

**Tabel 4.** Hasil Kontribusi (R) Variabel Integritas terhadap Produktivitas Pegawai

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson

1	.775 <sup>a</sup>	.601	.598	2.779	1.998
---	-------------------	------	------	-------	-------

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,601, yang artinya pengaruh integritas terhadap produktivitas pegawai sebesar 60,1%.

**Tabel 5.** Hasil Uji Anova (F) Variabel Integritas terhadap Produktivitas Pegawai

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1941.871	1	1941.871	251.364	.000 <sup>a</sup>
Residual	1290.129	167	7.725		
Total	3232.000	168			

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2021

**Tabel 6.** (R) Variabel Motivasi terhadap Produktivitas Pegawai

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.625 <sup>a</sup>	.391	.387	3.434	1,932

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,387, yang artinya pengaruh motivasi terhadap produktivitas pegawai sebesar 38,7%.

**Tabel 7.** Hasil Uji Anova (F) Variabel Motivasi terhadap Produktivitas Pegawai

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1262.661	1	1262.661	107.074	.000 <sup>a</sup>
Residual	1969.339	167	11.792		
Total	3232.000	168			

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2021

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai signifikansi sebesar 0.000, hasil signifikansi uji nya didapatkan lebih kecil dari 0.05 sehingga didapatkan variable motivasi berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai.

**Tabel 8.** Hasil Kontribusi (R) Variabel Integritas dan Motivasi terhadap Produktivitas Pegawai

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.785 <sup>a</sup>	.616	.612	2.73323	1.881

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,612, yang artinya pengaruh integritas dan motivasi terhadap produktivitas kerja sebesar 61,2%.

**Tabel 9.** Hasil Uji Anova (F)Variabel Integritas dan Motivasi terhadap Produktivitas Pegawai

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1991.890	2	995.945	133.316	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1240.110	166	7.471		
	Total	3232.000	168			

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2021

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa integritas dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai dengan niali alpha<0.05.

**4.2.Pembahasan**

**Pengaruh Variabel Integritas dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Padang**

Hasil penelitian didapatkan bahwa adanya pengaruh positif antara integritas dan motivasi kerja terhadap produktifitas kerja pegawai. Persamaan regresi terdapat arah yang positif dan menunjukkan hubungan yang searah. Artinya jika integritas dan motivasi semakin tinggi, maka produktifitas pada pegawai juga semakin tinggi. Selain itu terdapat pengaruh antara integritas dan motivasi terhadap produktifitas pegawai ditunjukkan oleh hasil alpha<0.05

Berdasarkan penelitian didapatkan pengaruh yang signifikan antara integritas dan motivasi terhadap produktifitas pegawai dengan nilai alpha<0.05 . Untuk persamaan regreis terdapat arah koefisien yang positif. Artinya jika integritas dan motivasi kerja tinggi maka produktifitas pegawai juga tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rifuandra Sudirman (2020), bahwa pengaruh integritas terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil memiliki nilai *Adjust R Square* 0,373 sehingga kontribusi integritas terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil sebesar 40%. Pada angka signifikan secara persial pengaruh integritas terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kecamatan Padang Utara sebesar 0,000 hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak Ha diterima.

Berdasarkan hasil hipotesis didapatkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variable motivasi kerja pada produktivitas pegawai. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fuanida(2012) yaitu variable motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan bersignifikan terhadap variable produktivitas kerja pegawai.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Fiera (2018) tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Primarindohal didapatkan hasil uji statistik untuk koefisien regresi sebesar 0,445 artinya semakin tinggi motivasi kerja makan produktivitas kerja pada karyawan juga semakin tinggi. Untuk nilai koefisien dterminan dari variable motivasi terhadap produktivitas kerja didapatkan sebesar 0,365 atau 36,5%, hasil uji regresi sederhana memperlihatkan nilai t hitung sebesar (4,968) lebih besar dari nilai t tabel (1,679).

**5. KESIMPULAN**

Bersumber pada hasil dan ulasan yang sudah dijabarkan tadinya, bisa disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh integritas( X1) terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Padang mempunyai angka *Adjust R Square* sebesar 0,601 maksudnya besarnya akibat variabel integritas terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Padang

- sebesar 60,1%. Terdapat pengaruh yang signifikan antara integritas dengan produktifitas ditunjukkan dengan hasil  $\alpha < 0.05$
2. Pengaruh motivasi (X2) terhadap produktivitas kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Padang mempunyai angka Adjust R Square 0,391. Variabel motivasi terhadap produktivitas kerja Pegawai mempunyai akibat sebesar 39,1%. Serta angka signifikansi 0,000 kecil dari 0,05. Disimpulkan kalau  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima.
  3. Pengaruh-integritas-dan motivasi-terhadap-produktivitas kerja-Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Padang mempunyai angka-Adjust-R-Square-0,616 sehingga-kontribusi integritas dan motivasi terhadap produktivitas kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Padang sebesar 61,6%. Dipengaruhi aspek lainnya, sebesar 0,000. Perihal ini berarti menunjukkan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Berarti  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima. Dengan begitu disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel integritas dan motivasi terhadap produktivitas kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Padang.

### Saran

Berdasarkan hasil temuan yang telah dijabarkan di atas, saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Dari hasil temuan menunjukkan bahwa pengaruh integritas terhadap produktivitas kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Padang berpengaruh signifikan dengan kontribusi sebesar 0,601%. Sisanya 39,9% yang belum dimaksimalkan oleh Dinas Perhubungan Kota Padang. Dengan demikian disarankan kepada pihak Dinas Perhubungan Kota Padang agar lebih memedulikan dan mendorong aspek integritas dalam setiap tugas yang dilakukan demi memajukan produktivitas kerja pegawai.
2. Dari hasil temuan menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Padang berpengaruh signifikan dengan kontribusi sebesar 39,1%. Sisanya 60,1% yang belum dimaksimalkan oleh Dinas Perhubungan Kota Padang. Dengan demikian disarankan Dinas Perhubungan Kota Padang agar lebih memedulikan dan mendorong aspek motivasi setiap tugas yang dilakukan demi memajukan produktivitas kerja.
3. Dari hasil temuan menunjukkan bahwa pengaruh integritas dan motivasi terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Padang berpengaruh signifikan dengan kontribusi sebesar 61,6%. Sisanya 38,4% yang belum dimaksimalkan oleh Dinas Perhubungan Kota Padang. Dengan demikian disarankan kepada Dinas Perhubungan Kota Padang agar lebih memedulikan dan mendorong aspek integritas dan motivasi dalam setiap tugas yang ada.

### 6. UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kepada semua pihak yang telah membantudalam penyelesaian artikel ini. Terutama atas dukungan kedua orangtua saya, dan terimakasih kepada pembimbing skripsi yaitu Bapak Drs. Syamsir, Ph.D atas bimbingan serta arahannya selama ini.

### 7. DAFTAR PUSTAKA

- [1] R. L. dan J. H. J. Malthis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba, 2002.
- [2] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya, 2006.
- [3] Maulidyawati. D., "Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas karyawan pada divisi produksi PT. Pupuk Kujang (Persero) Cikampek," Universitas Bandung, 2008.
- [4] *Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*. .
- [5] E. dan W. Prasetyo, "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta," Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2003.
- [6] S. Muchdarsah, *Produktivitas Apa Dan Bagaimana?* Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- [7] Antonius, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka*

*Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: ALFABETA, 2012.

- [8] Rosmi and Syamsir, "The Influence of Integrity and Work Experience on Employee Performance," *Int. J. Res. Anal. Rev.*, vol. 1, no. 7, pp. 789–794, 2020.
- [9] Syamsir. S. And Muhamad Ali Embi, "Integrity Development Through PSM For Corruption Prevention Among Public Servant. International Journal of Psychosocial Rehabilitation," *Int. J. Psychosoc. Rehabil.*, vol. 24, no. 08, pp. 1437–1448, 2020, [Online]. Available: <https://www.psychosocial.com/article/PR280157/16410/>.
- [10] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju, 2001.