



**Sudung Simatupang¹,
 Pawer Darasa Panjaitan²
 Eliza Arshandy³
 Hendrick Sasimtan Putra⁴**

INTEGRITAS DAN BUDAYA ORGANISASI SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Abstrak

Kinerja menjadi suatu komponen dalam mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh integritas dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Siantar Utara Kota Pematang Siantar yang berjumlah 40 orang pegawai. Hasil uji instrument validitas menunjukkan kriteria valid, sedangkan uji reliabilitas menunjukkan kriteria handal. Uji regresi berganda menghasilkan menghasilkan koefisien arah memiliki nilai yang positif dari variabel integritas dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, dengan nilai integritas memiliki nilai yang paling dominan. Kemudian hasil hipotesa dari uji simultan diperoleh hasil bahwa bahwa terdapat pengaruh dari integritas dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan, kemudian untuk uji parsial ditemukan pengaruh yang positif dan signifikan integritas terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Dengan menerapkan konsep integritas yang baik serta menjalankan budaya dari organisasi dengan baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Integritas, Kinerja Pegawai

Abstract

Performance is a component in supporting the success of the organisation in achieving its goals. The purpose of this study was to determine how the influence of integrity and organisational culture on the performance of 40 employees of the North Siantar Sub-District Office of Pematang Siantar City. The results of the validity instrument test show valid criteria, while the reliability test shows reliable criteria. Multiple regression tests produce direction coefficients have a positive value from the variables of integrity and organisational culture on employee performance, with the value of integrity having the most dominant value. Then the hypothesis results from the simultaneous test showed that there was an influence of integrity and organisational culture on employee performance positively and significantly, then for the partial test found a positive and significant effect of integrity on employee performance, and a positive and significant effect of organisational culture on employee performance. By applying the concept of good integrity and running the culture of the organisation well, it will produce good performance..

Keywords: Organisational Culture, Integrity, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya organisasi dewasa ini diharapkan mampu mencapai tujuannya sesuai dengan harapan dari seluruh unsur organisasi yang berada di dalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut maka dibutuhkan kemampuan dalam mengelola seluruh unsur tugas dan pekerjaan dengan baik dan benar, dan proses pencapaian tugas tersebut dapat diperoleh melalui kinerja yang baik dari anggota organisasi tersebut. Hal itu juga berlaku tidak hanya kepada organisasi swasta tetapi juga kepada organisasi pemerintah, yang mana di dalamnya terdapat para pekerja atau yang dikenal dengan Pegawai Negeri Sipil atau juga sering disebut dengan (ASN) Aparatur Sipil Negara

^{1,3,4} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung
selitaefraim@gmail.com¹, earshandy@gmail.com³, hendricksasimtanputra1995@gmail.com⁴
²Universitas Simalungun
pawerpanjaitan@gmail.com²

Kinerja pegawai negeri sipil atau aparatur sipil negara di atur dalam (Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, 2019) bahwa penilaian kinerja aparatur sipil negara ditentukan dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan juga Perilaku Kerja (PK), yang dalam pengelolaan manajemen kinerja tersebut menurut (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil, 2021) bersifat objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Dalam peraturan tersebut dikatakan bahwa Kinerja pegawai negeri sipil adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai negeri sipil pada organisasi/unit sesuai dengan sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja. Untuk Sarana Kinerja Pegawai (SKP) dapat dilakukan dengan menerapkan kuantitas, kualitas, waktu dan biaya, sedangkan untuk Perilaku Kerja (PK) penerapannya dapat melalui orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja sama dan kepemimpinan.

Demikian halnya pada Kantor Kecamatan Siantar Utara, Kota Pematang Siantar yang tugas pokok dan fungsinya di atur dalam (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tentang Kecamatan, 2018) bahwa kecamatan memiliki tugas pemerintahan umum, kegiatan pemberdayaan masyarakat, penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum dan penerapan dan penegakan peraturan daerah dan peraturan bupati, yang seluruh kegiatan tersebut bertujuan dalam upaya menjadi pelopor terdepan dalam pelayanan terhadap publik. Reformasi manajemen pelayanan publik pada sistem kepegawaian nasional merupakan paradigma baru dalam memberikan pelayanan berkualitas tinggi dari instansi pemerintah kepada masyarakat (Simatupang & Efendi, 2020), sebab tujuan mendasar dari reformasi pelayanan publik adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas pelayanan publik (Septiani, 2020).

Memberikan pelayanan yang bermutu kepada masyarakat merupakan kebutuhan mutlak bagi setiap aparatur sipil negara yang bekerja untuk kepentingan masyarakat, karena motivasi yang kuat dalam memberikan pelayanan akan mampu mempengaruhi kinerja pegawai (Putri, 2016), namun permasalahan yang ditemukan bahwa kinerja belum sesuai dengan harapan karena ada pegawai yang tidak menyelesaikan laporan hasil pekerjaan tepat dengan waktu yang telah ditentukan seperti pembuatan laporan hasil bulanan, triwulan, semester, kuartal maupun tahunan, kemudian orientasi pelayanan yang diberikan kepada masyarakat yang datang ke kantor camat, seperti kurang cepatnya pegawai dalam menyelesaikan berkas (surat kematian, kartu keluarga, akta lahir, dan kartu tanda penduduk) yang diajukan oleh masyarakat, salah satu faktornya adalah pegawai pada bagian pelayanan tidak berada di tempat kerja, melihat hal tersebut sudah pasti akan mengganggu proses pencapaian kinerja akan terhambat.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor integritas dari pegawai tersebut, integritas pegawai memegang peranan penting dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai kinerja yang tinggi (Amelia, 2022), semakin tinggi integritas yang dimiliki seseorang, semakin baik pula kinerjanya (Retnowati & Sinambela, 2019). Integritas Aparatur Sipil Negara merupakan kemampuan dari integritas Aparatur Sipil Negara untuk tetap beretika dan beretika dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai negeri sipil di Negara Kesatuan Republik Indonesia (Sam, 2023), integritas menuntut seseorang untuk bersikap jujur dan terus terang setiap saat tanpa mengorbankan kerahasiaan orang yang menerima pelayanan, pelayanan, dan kepercayaan masyarakat agar tidak terlampaui demi keuntungan pribadi (Mulyadi, 2002), tanpa integritas, orang akan malas dalam menjalankan tugasnya karena melakukan sesuatu karena keterpaksaan, bukan karena hati nurani (Humaira et al., 2019). Integritas didasarkan pada enam pilar karakter: kejujuran, keadilan, kebijaksanaan, hemat dan tanggung jawab (Zahra, 2011).

Integritas aparatur sipil negara dikaitkan dengan etika kerja pegawai, dimana etika pegawai mengacu pada setiap perilaku, tindakan yang dilakukan oleh seorang pegawai negeri atau kegagalan dalam melakukan apa yang seharusnya dilakukan sesuai peraturan perundang-undangan (Patahullah, 2021), dan hal tersebut didukung oleh timbulnya kawasan atau zona integritas di lingkungan instansi pemerintah, zona Integritas yang selanjutnya disingkat ZI adalah instansi pemerintah yang pimpinan dan jajarannya telah berkomitmen untuk mewujudkan Wilayah Bebas dari Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel serta pelayanan publik yang prima (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 90 Tentang Pembangunan Dan Evaluasi Zona

Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani Di Instansi Pemerintah, 2021).

Integritas dapat diukur dengan kualitas; kondisi yang tidak terpengaruh apapun; dan kualitas prinsip moral (Dudzinski, 2004), namun yang menjadi permasalahan yang terjadi bahwa integritas pegawai negeri sipil belum tepat sasaran karena kualitas dari kejujuran pegawai belum berdedikasi penuh terhadap pekerjaan yang dimilikinya misalnya memberikan pekerjaannya kepada orang lain padahal hal tersebut merupakan tugasnya yang harus dilaksanakan oleh seksi/bagian tersebut serta dari kurangnya sikap dalam merespon perilaku sesama pegawai yang tidak sesuai dengan etika berperilaku, sedangkan menurut (Maulida & Hartinah, 2022) bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) wajib mempunyai nilai integritas supaya dapat menghindarkan dirinya dari upaya menyalahgunakan kekuasaan ataupun kewenangan.

Selain integritas bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai, budaya organisasi adalah kumpulan norma dan nilai yang mengatur cara orang bertindak dan berperilaku dalam organisasi (Fitria, 2018), sejalan dengan penelitian (Hasmin, 2016) bahwa budaya organisasi juga merupakan salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja, semakin baik budaya organisasi tersebut maka meningkat pula kinerja pegawai (Sumarsih & Wahyudi, 2009). Budaya organisasi dapat dikatakan sebagai nilai-nilai dan keyakinan yang disepakati, dipelajari, dan diterapkan secara terus-menerus untuk menjadi ciri inti yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi sekaligus meningkatkan kinerjanya (Ismiyarto, 2016), budaya organisasi yang baik akan membimbing pegawai dalam memaksimalkan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi (Irsyad et al., 2021).

Budaya organisasi dapat diukur dengan aturan perilaku yang diamati, norma, nilai dominan, filosofi, aturan dan iklim organisasi (Luthans, 2006). Ternyata budaya organisasi belum sesuai dengan harapan organisasi karena kurang disiplin dari pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti datang tidak tepat waktu serta tidak ikut melaksanakan kegiatan apel pagi dan pulang sebelum waktu yang telah ditentukan kemudian kurang tegasnya penerapan sanksi yang diberikan kepada pegawai, sehingga pegawai melanggar peraturan yang ada di instansi secara berulang, melihat hal tersebut maka konsep budaya organisasi tersebut akan mempengaruhi dalam proses pencapaian kinerja dari pegawai.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana sebagai sampel penelitian adalah pegawai negeri sipil Kantor Camat Siantar Utara, Kota Pematang Siantar yang berjumlah 40 orang pegawai, karena jumlah sampel kurang dari 100 maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan (Arikunto, 2010). Kemudian kuisioner di uji instrumennya dengan uji validitas dengan nilai korelasi $\geq 0,30$ (Hajjar, 2018) dan uji reliabilitas dengan ketentuan cronbach's alpha $\geq 0,70$ (Eisingerich & Rubera, 2010). Untuk menpatakan koefisien arah dari penelitian dilakukan dengan regresi berganda $Y = a + bx_1 + bx_2 + bx_3 + bx_4 + e$ (Suliyanto, 2011). Untuk mendapatkan jawaban hasil penelitian dilakukan dengan uji simultan (Uji F) serta uji parsial (Uji t). Hipotesa yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan integritas dan budaya terhadap kinerja pegawai.
- H₂ : Bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan secara parsial integritas terhadap kinerja pegawai.
- H₃ : Bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 : Uji instrument validitas

Variabel	Corrected Item-Total Correlation	tkritis	Kriteria
Integritas	0,439	0,30	Valid
Budaya Organisasi	0,513	0,30	Valid

Kinerja Pegawai	0,569	0,30	Valid
-----------------	-------	------	-------

Sumber: Pengolahan data, 2023

Tabel 1 menunjukkan nilai dari uji validitas dimana nilai korelasi untuk integritas sebesar 0,439, budaya organisasi 0,513 dan kinerja pegawai 0,569, sedangkan batas tkritis yang disyaratkan $\geq 0,30$. Hasil tersebut akan mendapatkan kesimpulan bahwa seluruh variabel dalam konsep penelitian ini yaitu integritas, budaya organisasi dan kinerja pegawai dapat dinyatakan memiliki kriteria valid karena nilai korelasi \geq tkritis 0,30.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 : Uji instrument reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Tingkat kehandalan	Kriteria
Integritas	0,775	0,70	Handal
Budaya Organisasi	0,878	0,70	Handal
Kinerja Pegawai	0,898	0,70	Handal

Sumber: Pengolahan data, 2023

Hasil dari tabel 2 memperlihatkan nilai untuk cronbach's alpha untuk varibel penelitian ini, yaitu integritas 0,775, budaya organisasi 0,878 dan kinerja pegawai 0,898. Sedangkan nilai batas tingkat kehandalan yang disyaratkan batasnya 0,70. Kesimpulan dari hasil uji instrument ini menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian integritas, budaya organisasi dan kinerja pegawai memiliki kriteria handal karena nilai cronbach's alpha $> 0,70$

Persamaan regresi berganda

Tabel 3 : Uji persmaan regresi berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,771	6,788		1,292	,204
	Integritas	0,709	,194	,499	3,659	,001
	Budaya Organisasi	0,315	,117	,366	2,679	,011

Sumber: Pengolahan data, 2023

Tabel 3 memperlihatkan hasil untuk persamaan dari regresi berganda dengan hasil $Y = 8,771 + 0,709 X_1 + 0,315 X_2$, penjelasan yang dapat diberikan ketika nilai konstanta dari integritas dan budaya organisasi adalah nol (0), hasil kinerja pegawai akan memiliki nilai 8,771. Ketika nilai koefisien arah integritas 0,709, budaya organisasi 0,315, bahwa pada saat integritas dan budaya organisasi menjadi satu (1) satuan, nilai dari kinerja pegawai akan menjadi 0,709 kepada variabel integritas dan 0,315 terhadap budaya organisasi dengan asumsi yang lainya sifatnya tidak ada yang berubah. Hasil tersebut menjelaskan bahwa koefisien arah dari persamaan tersebut memiliki nilai yang positif dari variabel integritas dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, dengan nilai yang paling dominan adalah integritas sebesar 0,709 dan nilai budaya organisasi 0,315. Kesimpulannya persamaan tersebut menunjukkan bahwa integritas dari pegawai sangat berperan dominan dalam menentukan kinerja pegawai, karena sikap dan perilaku moral yang baik, memiliki martabat serta kesetiaan akan mendukung terhadap keberhasilan kinerja yang baik, kemudian budaya organisasi yang baik juga akan memberi peran dalam menentukan kemampuan dalam memperoleh kinerja yang baik.

Uji Simultan

Tabel 4 : Uji hipotesa simultan (Uji F)

ANOVA ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	31,922	.000b
	Residual		

	Total		
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Integritas			

Sumber: Pengolahan data, 2023

Tabel 4 menunjukkan hasil dari uji simultan dengan nilai Fhitung 31,992 dan nilai signifikan hitung 0,000. Untuk memperoleh jawaban dari hipotesa simultan maka yang perlu dilakukan dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel. Untuk memperoleh Ftabel dilakukan dengan model rumus $df = n - k - 1$ ($40 - 2 - 1$): hasilnya 37 serta signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Hasil untuk F tabel adalah 3,25, sedangkan Fhitung 31,992, maka kesimpulannya bahwa $F_{hitung} 31,992 > F_{tabel} 3,25$ dan signifikansi hitung $0,00 < probabilitas 0,05$, yang artinya bahwa menerima H1 bahwa terdapat pengaruh dari integritas dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan.

Pengaruh integritas dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Integritas dan budaya organisasi dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian menunjukkan bahwa integritas dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Kurniati & Rojuaniah, 2023), (Harmaily, 2019) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Integritas pribadi dapat membentuk atau mempengaruhi budaya organisasi secara keseluruhan. Jika banyak pegawai dalam suatu organisasi mempunyai tingkat integritas yang tinggi, hal ini membantu terciptanya budaya organisasi yang berbasis integritas. Sebaliknya, budaya organisasi yang mendukung integritas dapat mempengaruhi karyawan untuk mengembangkan atau mempertahankan tingkat integritas yang tinggi dalam bekerja. Perpaduan antara integritas dan budaya organisasi yang positif menciptakan lingkungan di mana karyawan termotivasi untuk melakukan yang terbaik dan menunjukkan etos kerja yang tinggi. Hal ini dapat berdampak positif pada kinerja karyawan, produktivitas, dan kesuksesan organisasi dalam jangka panjang, pegawai yang tetap menjunjung tinggi nilai moral, kejujuran, memiliki kode etik yang baik serta memahami terhadap nilai ideology kerja, kepercayaan serta sikap yang berbeda dengan yang lainnya dalam tatanan yang baik maka kinerja akan tercapai dengan baik juga

Uji Parsial

Tabel 5 : Uji hipotesa parsial (Uji t)
Coefficientsa

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,292	,204
	Integritas	3,659	,001
	Budaya Organisasi	2,679	,011

Sumber: Pengolahan data, 2023

Tabel 5 menunjukkan nilai thitung untuk integritas adalah 3,659 dan thitung budaya organisasi 2,679, kemudian signifikansi hitung integritas 0,01 dan signifikansi hitung 0,011. Untuk mendapatkan jawaban terhadap hipotesa maka dilakukan dengan membandingkan thitung terhadap ttabel serta signifikansi hitung $< probabilitas 0,05$. Untuk mendapatkan nilai ttabel dilakukan dengan $df (n - k) : 40 - 3 : 37 : 0,05$, maka hasilnya 2,0261. Kesimpulannya bahwa $thitung 3,659 > ttabel 2,0261$ serta signifikansi hitung $0,001 < probabilitas 0,05$, maka menerima H2 bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan integritas terhadap kinerja pegawai.

Kemudian tabel 5 juga menunjukkan nilai untuk thitung budaya organisasi nilainya 2,679 dan signifikansi hitung 0,011, sedangkan nilai ttabel adalah 2,0261, maka hasilnya bahwa $thitung 2,679 > ttabel 2,0261$ dan signifikansi hitung $0,011 > probabilitas 0,05$, yang artinya bahwa menerima H3 bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai

Pegawai yang berintegritas juga cenderung lebih positif dalam hal kepuasan kerja karena tidak perlu khawatir terkena kebohongan dan penipuan dalam kehidupan kerja sehari-hari (Syahrudin & Thoharudin, 2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa integritas memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian (Syahrudin & Thoharudin, 2020) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan integritas terhadap kinerja pegawai. Orang yang berintegritas adalah orang yang amanah, dapat dipercaya, dan patut ditiru (Sukmana & Indarto, 2018). Walaupun pendapat berbeda ditemukan dalam penelitian (Rismayati et al., 2023) bahwa integritas tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penyebabnya dalam pekerjaan yang sangat teknis dan tidak sering melibatkan keputusan moral atau etika, integritas mungkin bukan penentu utama kinerja pekerjaan. Jika integritas diukur secara tidak tepat atau kinerja dinilai secara objektif, hubungan antara keduanya mungkin tidak dapat ditunjukkan dengan jelas, padahal Integritas mengharuskan individu untuk mematuhi standar teknis dan etika suatu organisasi atau bisnis (Setiastuti et al., 2022).

Penting untuk diingat bahwa integritas tetap menjadi nilai penting di banyak organisasi karena dapat memengaruhi budaya dan reputasi perusahaan, meskipun hal tersebut tidak selalu diungkapkan secara langsung dalam kinerja individu. Oleh karena itu, dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, integritas selalu menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam memotivasi dan mengelola kinerja pegawai.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Budaya organisasi turut memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai, jika budaya organisasi ditingkatkan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai (Sugiono & Tobing, 2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, hal tersebut sejalan dengan penelitian dari (Yogaswara et al., 2015). Walaupun pendapat berbeda datang dari (Sugiyono & Rahajeng, 2022) bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai (Enjeli, 2020). Penyebab salah satunya jika nilai-nilai ini diungkapkan hanya dengan kata-kata dan tidak dalam tindakan sehari-hari seluruh organisasi, maka budaya tersebut akan menjadi kurang dapat dipercaya. Jika sebuah organisasi menekankan integritas namun sering membiarkan perilaku tidak etis tanpa konsekuensi, hal ini dapat mengurangi dampak budaya positif.

Penting untuk diingat bahwa budaya organisasi yang kuat, positif, dan kohesif tetap menjadi aset berharga bagi sebuah organisasi. Dengan kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang baik, dan konsistensi dalam menerapkan nilai-nilai organisasi, budaya organisasi dapat menjadi sumber daya yang ampuh untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja produktivitas pegawai, karena budaya organisasi dapat menjadi alat utama untuk keunggulan kompetitif, terutama jika budaya organisasi mendukung strategi organisasi (Soedjono, 2005).

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengaruh variabel integritas dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Siantar Utara Kota Pematang Siantar. Persamaan regresi berganda menunjukkan koefisien arah yang positif dari variabel integritas dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien arah yang paling dominan adalah integritas, hal ini berarti dewasa ini integritas menjadi sebagai tolak ukur utama dari keberhasilan kinerja pegawai dalam mendukung keberhasilan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, R. (2022). Pengaruh Integritas dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Jawa Barat. *Secad: Secretary Administration Journal*, 2(2), 1–14. <https://jurnal.asmkencana.ac.id/index.php/SECAD/article/view/80>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Cet.ke-14 (ed.)). PT Rineka Cipta.
- Dudzinski, D. M. (2004). Integrity: Principled coherence, virtue, or both? *Journal of Value Inquiry*, 38(3), 299–313. <https://doi.org/10.1007/s10790-005-3337-z>

- Eisingerich, A. B., & Rubera, G. (2010). Drivers of Brand Commitment: A Cross-National Investigation. *Journal of International Marketing*, 18(2), 64–79. <https://doi.org/10.1509/jimk.18.2.64>
- Enjeli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara. Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Fitria, H. (2018). The Influence Of Organizational Culture And Trust Through The Teacher Performance In The Private Secondary School In Palembang. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 82–86. <https://www.semanticscholar.org/paper/The-Influence-Of-Organizational-Culture-And-Trust-Fitria/cd6b8172f8d13b8f84e7264fe34aacb5ec5232ae>
- Hajjar, S. T. EL. (2018). Statistical Analysis: Internal-Consistency Reliability And Construct Validity. *International Journal of Quantitative and Qualitative Research Methods*, 6(1), 27–38. www.eajournals.org
- Harmaily, B. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Integritas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Perantara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 53(9), 1689–1699.
- Hasmin, E. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kota Tarakan. *Jurnal Imiah BONGAYA*, 19(2), 43–49. <https://ojs.stiem-bongaya.ac.id/index.php/JIB>
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2019). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329–342. <https://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/article/view/3706>
- Irsyad, F., Hendriani, S., & Putro, S. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi , Kepemimpinan dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5, 10992–11000.
- Ismiyarto. (2016). *Budaya Organisasi dan Reformasi Birokrasi pada Organisasi Publik: Teori, Kebijakan, dan Aplikasinya*. Alfabeta.
- Kurniati, N., & Rojuaniah, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1153–1172. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.591>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Andi.
- Maulida, M. C., & Hartinah, S. (2022). Integritas Aparatur Sipil Negara. [Bkpsdmd.Brebeskab.Go.Id. https://bkpsdmd.brebeskab.go.id/portfolio/integritas-asn/](https://bkpsdmd.brebeskab.go.id/portfolio/integritas-asn/)
- Mulyadi. (2002). *Auditing (Ed.6)*. Salemba Empat.
- Patahullah. (2021). Integritas dan Profesionalisme ASN di Era Milenial. [Bpsdm.Sulselprov.Go.Id. https://bpsdm.sulselprov.go.id/informasi/detail/integritas-dan-profesionalisme-asn-di-era-milenial](https://bpsdm.sulselprov.go.id/informasi/detail/integritas-dan-profesionalisme-asn-di-era-milenial)
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil, (2021). www.journal.uta45jakarta.ac.id
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 90 Tentang Pembangunan Dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani di Instansi Pemerintah, (2021).
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, (2019).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tentang Kecamatan, (2018).
- Putri, S. N. (2016). Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu (Dpmppt) Kabupaten Sleman. *Adinegara*, 6(1), 44–56.
- Retnowati, E., & Sinambela, E. A. (2019). Pengaruh Komunikasi Kerja dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai. *EBIS: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 1–10. <https://journal.unsuri.ac.id/index.php/ebj/article/view/89>
- Rismayati, Musnadi, S., & Sofyan. (2023). The Influence of Integrity , Organizational Culture and Employee Engagement on Staff performance And Its Impact on Banda Aceh High Court

- Jurisdiction Performance. *International Journal of Scientific and Management Research*, 6(07), 239–252.
- Sam, R. C. (2023). Integritas ASN Adalah: Wujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik. Appsensi. <https://appsensi.com/integritas-asn-adalah/#:~:text=Integritas ASN adalah kemampuan ASN,%2C tanggung jawab%2C dan kemandirian>
- Septiani, M. (2020). Reformasi Birokrasi, Reformasi Pelayanan Publik. *Ombudsman Republik Indonesia*. <https://ombudsman.go.id/artikel/r/artikel--reformasi-birokrasi-reformasi-pelayanan-publik#>
- Setiastuti, R., Zuhriatusobah, J., & Rahayu, Y. (2022). Pengaruh Kompetensi, Integritas, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Weaving Produksi pada PT XYZ. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 385. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16516>
- Simatupang, S., & Efendi. (2020). Kecerdasan Emosional Serta Dampaknya Untuk Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik) Sekolah Pascasarjana Universitas Ibn Khaldun Bogor*, 11(2), 152–161. <https://doi.org/10.32832/jm-uika>.
- Soedjono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum Di Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1), pp.22-47. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/16136>
- Sugiono, E., & Tobing, G. I. L. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389–400. <https://doi.org/https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i2.413>
- Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi ...*, 4(7), 2691–2708. <http://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/1211>
- Sukmana, D. T., & Indarto, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Integritas Terhadap Kinerja Anggota Polisi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 128. <https://doi.org/10.26623/jreb.v11i2.1081>
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi Dengan SPSS*. Andi.
- Sumarsih, & Wahyudi, A. (2009). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 3(2), 80–88. ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/102
- Syahrudin, H., & Thoharudin, M. (2020). Pengaruh Integritas Kelompok Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kapuas Hulu, Kalimantan Barat. *Jembatan : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 17(2), 99–116. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v17i2.11723>
- Yogaswara, Y., Hendriani, S., & Hamid, L. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Pada Pt. Altrak 78 Cabang Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 2(1), 33766.
- Zahra, E. (2011). Pengaruh Integritas, Kompetensi Dan Loyalitas Kepemimpinan Terhadap Kepercayaan Para Bawahan Di SBU Perkapalan PT. PUSRI Palembang. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis*, 4(November), 122–132.