



**ANALISIS INTEGRITAS PEGAWAI KANTOR KELURAHAN ANTANG
KECAMATAN MANGGALA KOTA MAKASSAR**

***ANALYSIS OF EMPLOYEE INTEGRITY AT THE ANTANG SUB-
DISTRICT OFFICE, MANGGALA DISTRICT, MAKASSAR CITY***

ZH Nurul Kusumawardhani¹, Amriadi², Sri Wulandari³

^{1,2,3}STMIK Amika Soppeng

¹zhnurulkusuma@amiklps.ac.id

²amriadi.trucking@gmail.com

³sriwulan452@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat integritas Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kelurahan Antang, Kecamatan Manggala, Kota Makassar. Dengan menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini mengukur persepsi ASN terhadap integritas, menganalisis faktor pendukung dan penghambat integritas, serta mengevaluasi upaya internal yang telah dilakukan dalam mendukung integritas ASN. Melalui penggunaan kuesioner yang dikembangkan berdasarkan sub indikator, yaitu etika kerja, tanggung jawab, komitmen terhadap tugas, budaya organisasi, peran manajemen, efek pelatihan etika, tekanan lingkungan, peluang terlibat korupsi, dan pemahaman tentang pentingnya integritas, data diambil dari sejumlah responden ASN di Kantor Kelurahan Antang. Hasil analisis data menunjukkan bahwa tingkat integritas ASN di Kantor Kelurahan Antang secara umum dinilai cukup baik oleh responden. Faktor pendukung integritas, seperti budaya organisasi yang mendorong integritas dan peran manajemen yang mendukung praktik-praktik berintegritas, memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap tingkat integritas ASN. Namun, terdapat pula faktor penghambat, seperti tekanan lingkungan dan kurangnya pemahaman tentang pentingnya integritas, yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan integritas ASN. Upaya internal yang telah dilakukan, seperti pelatihan etika dan pengawasan internal, memiliki dampak positif terhadap integritas ASN. Meskipun demikian, masih terdapat ruang untuk perbaikan dalam pelaksanaan upaya ini guna lebih memperkuat integritas ASN di kantor tersebut. Hasil penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi pengambilan keputusan dan pembuatan kebijakan dalam upaya meningkatkan integritas ASN di Kantor Kelurahan Antang. Rekomendasi diberikan untuk memperkuat faktor pendukung integritas, mengatasi faktor penghambat, serta lebih lanjut memperkuat upaya internal dalam mendukung integritas ASN. Penelitian ini juga memberikan kontribusi terhadap literatur dan pemahaman mengenai integritas birokrasi pada tingkat kelurahan dalam konteks reformasi birokrasi nasional.

Kata Kunci: Integritas Pegawai, ASN, Kelurahan Antang

Abstract

This research aims to analyze the level of integrity of Civil Servants (ASN) at the Antang Sub-district Office, Manggala Sub-district, Makassar City. By employing a quantitative method, this study measures the perceptions of ASN regarding integrity, analyzes the supporting and inhibiting factors of integrity, and evaluates the internal efforts that have been undertaken to support ASN integrity. Through the



utilization of a questionnaire developed based on sub-indicators, namely work ethics, responsibility, commitment to tasks, organizational culture, management roles, the effects of ethics training, environmental pressures, opportunities for corruption involvement, and understanding the importance of integrity, data is collected from several ASN respondents at the Antang Sub-district Office. The results of data analysis indicate that the level of ASN integrity at the Antang Sub-district Office is generally considered quite good by the respondents. Factors supporting integrity, such as an organizational culture that promotes integrity and management roles that support integrity practices, have a significant positive influence on the level of ASN integrity. However, there are also inhibiting factors, such as environmental pressures and a lack of understanding of the importance of integrity, that need to be addressed in efforts to enhance ASN integrity. Internal efforts that have been made, such as ethics training and internal supervision, have a positive impact on ASN integrity. Nevertheless, there is still room for improvement in the implementation of these efforts to further strengthen ASN integrity in the office. The findings of this research provide valuable insights for decision-making and policy formulation in the endeavor to enhance ASN integrity at the Antang Sub-district Office. Recommendations are provided to reinforce factors that support integrity, address inhibiting factors, and further bolster internal efforts to support ASN integrity. This research also contributes to the literature and understanding of bureaucratic integrity at the sub-district level within the context of national bureaucratic reform.

Keywords: *Employee Integrity, ASN, Antang Village.*

PENDAHULUAN

Dalam era reformasi birokrasi yang tengah berlangsung di Indonesia, integritas aparatur sipil negara (ASN) menjadi faktor utama dalam membangun tata kelola pemerintahan yang baik. Integritas bukan hanya sekadar etika, melainkan juga representasi dari tanggung jawab, profesionalisme, dan komitmen ASN dalam menjalankan tugas pelayanan publik. Integrasi yang tinggi di kalangan ASN secara kolektif akan berdampak positif pada peningkatan kualitas pelayanan publik dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Salah satu lingkup pemerintahan yang memiliki peran penting dalam pelayanan publik adalah Kantor Kelurahan. Di tingkat kelurahan, ASN berperan dalam menyelenggarakan pelayanan administrasi serta memberikan layanan publik yang langsung dirasakan oleh masyarakat. Kelurahan adalah pintu gerbang utama bagi warga dalam berinteraksi dengan pemerintah, sehingga integritas ASN di tingkat ini memiliki implikasi langsung terhadap tingkat kepuasan masyarakat.

Di tengah tantangan peningkatan integritas, masih terdapat celah yang perlu dipecahkan dalam pemahaman, implementasi, dan pengukuran integritas ASN, khususnya di tingkat kelurahan. Kondisi ini menjadi lebih relevan dalam konteks Kantor Kelurahan Antang, yang terletak di Kecamatan Manggala, Kota Makassar. Wilayah ini memiliki dinamika khusus yang mempengaruhi lingkungan pelayanan publik di tingkat kelurahan. Pada kenyataannya, integritas ASN seringkali dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti tekanan lingkungan, kurangnya pemahaman tentang pentingnya integritas, serta potensi terlibat dalam tindakan korupsi. Namun, ada pula faktor-faktor pendukung yang dapat memperkuat integritas ASN, seperti budaya organisasi yang mendorong perilaku beretika dan peran manajemen dalam memberikan teladan integritas.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis mendalam terhadap integritas ASN di Kantor Kelurahan Antang, Kecamatan Manggala, Kota Makassar. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini akan mengukur tingkat integritas ASN, mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat integritas, serta mengevaluasi upaya internal yang telah dilakukan dalam mendukung integritas ASN. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif tentang kondisi integritas ASN di Kantor Kelurahan Antang. Hasil analisis dan rekomendasi yang dihasilkan akan memberikan kontribusi signifikan bagi upaya perbaikan dan pengembangan integritas ASN di tingkat kelurahan, serta mendukung reformasi birokrasi yang sedang berlangsung secara nasional.



METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis integritas ASN di Kantor Kelurahan Antang. Survei akan dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dirancang berdasarkan indikator-indikator integritas ASN yang telah ditetapkan, yaitu etika kerja, tanggung jawab, komitmen terhadap tugas, budaya organisasi, peran manajemen, efek pelatihan etika, tekanan lingkungan, peluang terlibat korupsi, dan pemahaman tentang pentingnya integritas.

Lokasi penelitian berada pada Kantor Kelurahan Antang Kecamatan Manggala Kota Makassar. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN di Kantor Kelurahan Antang, yang berjumlah 7 orang. Karena populasi yang terbatas, seluruh populasi akan diambil sebagai sampel (census sampling). Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner akan berisi pertanyaan-pertanyaan yang relevan dengan indikator-indikator integritas ASN dan sub indikator yang telah ditetapkan. Pertanyaan dalam kuesioner akan menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap masing-masing indikator. Pengumpulan data dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner kepada seluruh pegawai ASN di Kantor Kelurahan Antang. Kuesioner akan diisi oleh responden berdasarkan panduan yang diberikan. Pengumpulan data akan dilakukan dalam periode tertentu untuk memastikan data yang lengkap.

Data yang terkumpul akan diolah menggunakan perangkat lunak statistik yang sesuai. Analisis akan mencakup statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik dan persepsi responden terhadap setiap indikator integritas. Selanjutnya, analisis regresi atau uji statistik lainnya bisa digunakan untuk menguji hubungan antara faktor pendukung dan penghambat terhadap tingkat integritas ASN. Hasil analisis data akan diinterpretasikan dan dibahas dengan merujuk pada tujuan penelitian, kerangka teori, dan temuan-temuan yang relevan. Temuan yang didapatkan akan dikaitkan dengan faktor pendukung, penghambat, dan upaya internal, serta dihubungkan dengan konteks Kantor Kelurahan Antang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pada bagian hasil penelitian ini, kami akan memaparkan temuan dan analisis yang diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kelurahan Antang, Kecamatan Manggala, Kota Makassar. Melalui metode kuantitatif yang kami terapkan, kami menganalisis persepsi para responden terhadap tingkat integritas ASN, faktor pendukung dan penghambat integritas, serta efektivitas upaya internal dalam mendukung integritas di lingkungan kerja. Dengan memahami hasil analisis ini, kita akan dapat menggambarkan gambaran menyeluruh tentang status integritas ASN di Kantor Kelurahan Antang dan merumuskan langkah-langkah strategis menuju peningkatan integritas yang lebih kuat dan berkelanjutan.

Karakteristik Responden

Berikut merupakan karakteristik responden berdasarkan jenis kelaminnya:

Tabel 1
Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	3	42.9	42.9	42.9
	Perempuan	4	57.1	57.1	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Sumber: Olahan Data 2023



Berdasarkan tabel di atas maka disimpulkan bahwa jumlah ASN pada Kantor Kelurahan Antang yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 3 orang dengan persentase 42.9% dan pegawai yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 4 orang dengan persentase 57.1%.

Berikut merupakan karakteristik responden berdasarkan usianya:

Tabel 2
Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31-40 Tahun	2	28.6	28.6	28.6
	41-50 Tahun	2	28.6	28.6	57.1
	51-60 Tahun	3	42.9	42.9	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Sumber: Olahan Data, 2023

Berdasarkan tabel tersebut maka disimpulkan bahwa ASN pada Kantor Kelurahan Antang dengan rentang usia 31-40 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 28.6%, rentang usia 41-50 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 28.6%, dan rentang usia 51-60 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 42.9%. Sehingga diketahui bahwa terdapat 3 orang pegawai dengan rentang usia 51-60 tahun yang mendekati batas usia pensiun. Hal ini menunjukkan diperlukan regenerasi pegawai khususnya ASN pada lingkup Kantor Kelurahan Antang.

Berikut karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikannya:

Tabel 3
Tingkat Pendidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S2	1	14.3	14.3	14.3
	S1	6	85.7	85.7	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Sumber: Olahan Data 2023

Berdasarkan tabel tersebut maka disimpulkan bahwa ASN Kantor Kelurahan Antang dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 1 orang dengan persentase 14.3% dan tingkat pendidikan S1 sebanyak 6 orang dengan persentase 85.7%. Sehingga diketahui bahwa hanya 1 orang pegawai ASN yang mempunyai gelas S2 (magister) dan sisanya sebanyak 6 orang mempunyai gelar S1 (sarjana).

Deskripsi Analisis Data

Pada bagian ini akan memberikan deskripsi mengenai hasil analisis data yang dikumpulkan dari kuesioner yang diisi oleh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kelurahan Antang. Melalui analisis yang cermat, peneliti menguraikan pola dan temuan yang muncul dari respons para responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang terkait dengan integritas ASN, faktor pendukung dan penghambat integritas, serta upaya internal yang telah dilakukan..

Integritas ASN

Untuk mengetahui integritas ASN pada Kantor Kelurahan Antang maka dibuatlah acuan yang terdiri atas 3 indikator yaitu etika kerja, tanggung jawab, dan komitmen terhadap tugas. Berikut hasilnya:



Tabel 4
Indikator Integritas ASN

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P1	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P2	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P3	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P4	7	4.00	5.00	4.2857	.48795
P5	7	4.00	5.00	4.5714	.53452
P6	7	4.00	5.00	4.2857	.48795
P7	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P8	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P9	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P10	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P11	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P12	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P13	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P14	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P15	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
Valid N (listwise)	7				

Sumber: Olahan Data, 2023

Pada Tabel 4 menginformasikan bahwa terdapat 15 pertanyaan (P1-P15) untuk ketiga indikator (etika kerja, tanggung jawab, dan komitmen terhadap tugas), dimana masing-masing indikator terdiri atas 5 pertanyaan yang diberikan kepada 7 orang responden. Nilai minimum yang didapat dari semua jawaban pertanyaan adalah 4 dan nilai maksimumnya adalah 5.

Tabel 5
Total Skor Indikator Integritas ASN

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTAL_ETIKA_KERJA	7	20.00	25.00	22.1429	2.26779
TOTAL_TANGGUNG_JAWAB	7	20.00	25.00	22.0000	2.23607
TOTAL_KOMITMEN_TERHADAP_TUGAS	7	20.00	25.00	22.1429	2.26779
Valid N (listwise)	7			66.2858	

Sumber: Olahan Data, 2023

Pada Tabel 5 menginformasikan bahwa nilai rata-rata dari total skor pada indikator etika kerja adalah 22,1429. Kemudian pada indikator tanggung jawab adalah 22, dan pada indikator komitmen terhadap tugas adalah 22,1429. Sehingga didapat nilai total rata-rata dari ketiga indikator tersebut adalah 66.2858.

Faktor Pendukung Integritas

Untuk mengetahui tentang faktor pendukung integritas ASN pada Kantor Kelurahan Antang, maka dibuatlah acuan yang terdiri atas 3 indikator yaitu budaya organisasi, peran manajemen, dan efek pelatihan etika. Berikut hasilnya:



Tabel 6
Indikator Faktor Pendukung Integritas

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P16	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P17	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P18	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P19	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P20	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P21	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P22	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P23	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P24	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P25	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P26	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P27	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P28	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P29	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P30	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
Valid N (listwise)	7				

Sumber: Olahan Data, 2023

Pada Tabel 6 menjelaskan bahwa terdapat 15 pertanyaan (P16-P30) untuk ketiga indikator faktor pendukung integritas (budaya organisasi, peran manajemen, dan efek pelatihan etika), dimana masing-masing indikator terdiri atas 5 pertanyaan. Nilai minimum yang didapatkan adalah 4, sementara nilai maksimumnya adalah 5.

Tabel 7
Total Skor Indikator Faktor Pendukung Integritas

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTAL_BUDAYA_ORGANISASI	7	20.00	25.00	22.1429	2.26779
TOTAL_PERAN_MANAJEMEN	7	20.00	25.00	22.1429	2.26779
TOTAL_EFEK_PELATIHAN_ETIKA	7	20.00	25.00	22.1429	2.26779
Valid N (listwise)	7			66.4287	

Sumber: Olahan Data, 2023

Pada Tabel 7 menginformasikan bahwa nilai rata-rata dari indikator budaya organisasi adalah 22,1429. Kemudian pada indikator peran manajemen adalah 22,1429, dan pada indikator efek pelatihan etika juga 22,1429. Sehingga didapatkan nilai total rata-rata dari ketiga indikator tersebut adalah 66,4287.

Faktor Penghambat Integritas

Untuk mengetahui tentang faktor penghambat integritas ASN pada Kantor Kelurahan Antang, maka dibuat acuan yang terdiri atas 3 indikator yaitu tekanan lingkungan, peluang terlibat korupsi, dan kurangnya pemahaman tentang pentingnya integritas. Berikut hasilnya:



Tabel 8
Indikator Faktor Penghambat Integritas

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P31	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P32	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P33	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P34	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P35	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P36	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P37	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P38	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P39	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P40	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P41	7	4.00	5.00	4.2857	.48795
P42	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P43	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P44	7	4.00	5.00	4.2857	.48795
P45	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
Valid N (listwise)	7				

Sumber: Olahan Data, 2023

Pada Tabel 8 menjelaskan bahwa terdapat 15 pertanyaan (P31-P45) untuk ketiga indikator faktor penghambat integritas (tekanan lingkungan, peluang terlibat korupsi, dan kurangnya pemahaman tentang pentingnya integritas), dimana masing-masing indikator terdiri atas 5 pertanyaan. Nilai minimum yang didapatkan adalah 4, dan nilai maksimumnya adalah 5.

Tabel 9
Total Skor Indikator Faktor Penghambat Integritas

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTAL_TEKANAN_LINGKUNGAN	7	20.00	25.00	22.1429	1.95180
TOTAL_PELUANG_TERLIBAT_KORUPSI	7	20.00	25.00	22.1429	1.77281
TOTAL_KURANG_PEMAHAMAN_INTEGRI TAS	7	20.00	24.00	21.8571	1.34519
Valid N (listwise)	7			66.1429	

Sumber: Olahan Data, 2023

Pada Tabel 9 menginformasikan bahwa nilai rata-rata pada indikator tekanan lingkungan adalah 22,1429. Kemudian pada indikator peluang terlibat korupsi adalah 22,1429, dan pada indikator kurangnya pemahaman tentang pentingnya integritas adalah 21,8571. Sehingga didapatkan nilai total rata-rata utk ketiga indikator tersebut adalah 66.1429.



Upaya Internal Menjaga Integritas

Untuk mengetahui tentang upaya internal yang dilakukan dalam menjaga integritas ASN pada Kantor Kelurahan Antang, maka dibuatlah acuan yang terdiri atas 2 indikator yaitu pelatihan etika dan pengawasan internal. Berikut hasilnya:

Tabel 10
Upaya Internal Menjaga Integritas

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P46	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P47	7	4.00	5.00	4.5714	.53452
P48	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P49	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P50	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P51	7	4.00	5.00	4.5714	.53452
P52	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P53	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P54	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P55	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
Valid N (listwise)	7				

Sumber: Olahan Data, 2023

Pada Tabel 10 menginformasikan bahwa terdapat 10 pertanyaan (P46-P55) untuk kedua indikator upaya internal dalam menjaga integritas (pelatihan etika dan pengawasan internal), dimana masing-masing indikator terdiri atas 5 pertanyaan. Nilai minimum yang didapatkan adalah 4, dan nilai maksimumnya adalah 5.

Tabel 11
Total Skor Indikator Upaya Internal Menjaga Integritas

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTAL_PELATIHAN_ETIKA	7	20.00	25.00	22.2857	2.13809
TOTAL_PENGAWASAN_INTERNAL	7	20.00	25.00	22.2857	2.13809
Valid N (listwise)	7			44.5714	

Sumber: Olahan Data, 2023

Pada Tabel 11 menjelaskan bahwa nilai rata-rata untuk indikator pelatihan etika adalah 22,2857 dan nilai rata-rata untuk indikator pengawasan internal juga 22,2857. Sehingga didapatkan nilai total rata-rata untuk kedua indikator tersebut adalah 44,5714.

Pembahasan

Untuk mengetahui kategori capaian pada integritas ASN, faktor pendukung, faktor penghambat, dan upaya internal dalam menjaga integritas, maka dibuatlah kategori capaian sebagai berikut:



Tabel 12

Kategori Capaian Integritas ASN, Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Integritas

No.	Aspek	Persentase	Kategori
1.	Integritas ASN	≥ 74% 48%-73% ≤ 47%	Tinggi Sedang Rendah
2.	Faktor Pendukung Integritas	≥ 74% 48%-73% ≤ 47%	Sangat Mendukung Mendukung Tidak Mendukung
3.	Faktor Penghambat Integritas	≥ 74% 48%-73% ≤ 57%	Rendah Sedang Tinggi
4.	Upaya Internal Menjaga Integritas	≥ 73% 47%-72% ≤ 46%	Efektif Cukup Efektif Kurang Efektif

Sumber: Olahan Data, 2023

Integritas ASN

Berdasarkan hasil penelitian, nilai total rata-rata untuk aspek integritas ASN adalah 66,2858 dan jika dibuat persentase adalah:

$$\frac{\text{Nilai Total Rata-Rata Indikator} \times 100}{\text{Nilai Skor Tertinggi Kuesioner}} = \frac{66,2858 \times 100}{75} = 88,38\%$$

Kemudian disesuaikan dengan Tabel 12, maka didapatkan hasil 88,38% masuk dalam kategori capaian “Tinggi”. Sehingga disimpulkan bahwa tingkat integritas ASN pada Kantor Kelurahan Antang adalah “**Tinggi**”.

Faktor Pendukung Integritas

Berdasarkan hasil penelitian, nilai total rata-rata untuk aspek faktor pendukung integritas adalah 66,4287 dan jika dibuat persentase adalah:

$$\frac{\text{Nilai Total Rata-Rata Indikator} \times 100}{\text{Nilai Skor Tertinggi Kuesioner}} = \frac{66,4287 \times 100}{75} = 88,57\%$$

Kemudian disesuaikan dengan Tabel 12, maka didapatkan hasil 88,57% masuk dalam kategori capaian “Sangat Mendukung”. Sehingga disimpulkan bahwa faktor pendukung integritas ASN pada Kantor Kelurahan Antang adalah “**Sangat Mendukung**”.

Faktor Penghambat Integritas

Berdasarkan hasil penelitian, nilai total rata-rata untuk aspek faktor penghambat integritas adalah 66,1429 dan jika dibuat persentase adalah:

$$\frac{\text{Nilai Total Rata-Rata Indikator} \times 100}{\text{Nilai Skor Tertinggi Kuesioner}} = \frac{66,1429 \times 100}{75} = 88,19\%$$

Kemudian disesuaikan dengan Tabel 12, maka didapatkan hasil 88,19% masuk dalam kategori “Rendah”. Sehingga disimpulkan bahwa faktor penghambat integritas ASN pada Kantor Kelurahan Antang adalah “**Rendah**”.



Upaya Internal Menjaga Integritas

Berdasarkan hasil penelitian, nilai total rata-rata untuk aspek upaya internal dalam menjaga integritas adalah 44,5714 dan jika dibuat persentase adalah:

$$\frac{\text{Nilai Total Rata-Rata Indikator} \times 100}{\text{Nilai Skor Tertinggi Kuesioner}} = \frac{44,5714 \times 100}{50} = \mathbf{89,14\%}$$

Kemudian disesuaikan dengan Tabel 12, maka didapatkan hasil 89,14% masuk dalam kategori "Efektif". Sehingga ditarik kesimpulan bahwa upaya internal dalam menjaga integritas ASN pada Kantor Kelurahan Antang adalah "**Efektif**".

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka disimpulkan:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat integritas ASN pada Kantor Kelurahan Antang dikategorikan sebagai "**Tinggi**". Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden memiliki persepsi positif terhadap praktik-praktik integritas di lingkungan kerja mereka, serta memiliki komitmen yang kuat untuk menjaga etika kerja, tanggung jawab, dan komitmen terhadap tugas..
2. Temuan menunjukkan bahwa faktor pendukung integritas di Kantor Kelurahan Antang dinilai "**Sangat Mendukung**". Budaya organisasi yang mendorong integritas, serta peran manajemen yang memberikan contoh positif terhadap perilaku berintegritas, memiliki dampak positif yang signifikan terhadap tingkat integritas ASN.
3. Faktor penghambat integritas di Kantor Kelurahan Antang dinilai "**Rendah**". Meskipun demikian, mungkin ada sebagian pegawai selain responden seperti pegawai honorer atau tenaga sukarela yang bekerja pada Kantor Kelurahan Antang yang merasa adanya tekanan lingkungan yang dapat mempengaruhi integritas mereka. Namun secara keseluruhan, faktor-faktor penghambat ini dianggap tidak signifikan dalam menghadirkan tantangan terhadap integritas ASN di kantor.
4. Responden menganggap upaya internal yang dilakukan dalam menjaga integritas ASN di Kantor Kelurahan Antang adalah "**Efektif**". Pelatihan etika dan pengawasan internal dinilai memiliki dampak positif dalam membantu pegawai memahami pentingnya integritas serta memastikan praktik-praktik yang sesuai dengan nilai-nilai etika kerja.

Rekomendasi

Berikut rekomendasi yang diberikan berdasarkan dari hasil penelitian:

1. Meskipun tingkat integritas ASN di kantor dinilai tinggi, pelatihan etika masih dapat ditingkatkan. Disarankan untuk menyelenggarakan pelatihan yang lebih mendalam dan interaktif, fokus pada skenario dilema etika yang lebih kompleks, sehingga pegawai dapat lebih siap dalam menghadapi situasi yang menantang.
2. Penguatan Budaya Organisasi sangatlah krusial mengingat faktor pendukung integritas telah dianggap sangat mendukung. Untuk mencapai hal ini, diperlukan upaya berkelanjutan dalam bentuk komunikasi yang lebih intensif mengenai nilai-nilai integritas kepada seluruh pegawai. Selain itu, penghargaan terhadap perilaku berintegritas perlu diberikan sebagai bentuk apresiasi, sementara pelibatan aktif dari manajemen dalam mengedukasi para pegawai mengenai pentingnya integritas akan semakin mengokohkan fondasi budaya yang berintegritas. Di sisi lain, Peran Manajemen tetap memiliki signifikansi besar dalam memberikan contoh-contoh positif terhadap perilaku berintegritas. Tanggung jawab mereka sebagai teladan harus dipegang teguh, dan komitmen untuk mendukung serta mengawasi praktik-praktik integritas di seluruh kantor harus senantiasa dijaga dan ditingkatkan.
3. Pemahaman tentang Tekanan Lingkungan memiliki relevansi penting, meskipun faktor penghambat dinilai rendah. Penting untuk mendalaminya dengan lebih baik, dengan fokus pada



pemahaman konteks dan situasi yang mungkin mempengaruhi integritas ASN. Dengan mengidentifikasi sumber-sumber tekanan lingkungan yang mungkin timbul, langkah-langkah untuk mengatasi mereka dapat dirancang dan diterapkan. Upaya ini diharapkan dapat membantu dalam meminimalkan dampak negatif dari tekanan lingkungan terhadap praktik-praktik integritas di kantor. Untuk mengatasi kurangnya pemahaman tentang pentingnya integritas, diusulkan adanya Peningkatan Komunikasi yang lebih efektif dan kontinu. Dengan melibatkan pegawai dalam pertemuan rutin, pengumuman yang terkait dengan integritas, dan kampanye komunikasi internal, pesan tentang implikasi positif dari menjaga integritas dalam pekerjaan dapat lebih menyentuh pegawai. Dengan memperkuat pemahaman ini, diharapkan akan tercipta kesadaran kolektif yang lebih dalam tentang pentingnya integritas dalam setiap aspek pekerjaan mereka.

4. Evaluasi dan Peningkatan Pengawasan Internal sangat penting guna memastikan efektivitasnya seiring perkembangan kebutuhan. Mekanisme pengawasan harus ditingkatkan agar lebih proaktif dalam mengidentifikasi potensi pelanggaran etika dan tindakan-tindakan yang dapat merugikan integritas. Dengan terus menganalisis dan menilai pengawasan internal yang ada, kantor dapat menyesuaikannya agar lebih responsif terhadap perubahan lingkungan dan situasi yang mungkin mempengaruhi integritas ASN. Untuk memonitor dan mengukur secara konsisten, disarankan adanya Monitoring dan Pengukuran Rutin terkait integritas di lingkungan kerja. Ini dapat dilakukan melalui survei atau pengukuran yang dijalankan secara berkala. Pendekatan ini akan membantu dalam melacak perubahan dalam persepsi dan praktik integritas seiring waktu, serta memungkinkan identifikasi masalah potensial dengan cepat. Monitoring dan pengukuran rutin akan memberikan wawasan yang lebih jelas tentang perkembangan dan efektivitas upaya dalam menjaga integritas di Kantor Kelurahan Antang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S., & Mat Zin, R. (2001). *Adab & etika kerja dalam organisasi*. Penerbit Universiti Utara Malaysia.
- Ashari, E. T. (2010). Memahami karakteristik pegawai negeri sipil yang profesional. *Civil Service Journal*, 4(2 November).
- Aski, M. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah Kota Padang. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(1), 1-13.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170.
- Endro, G. (2017). Menyelisik Makna Integritas dan Pertentangannya dengan Korupsi. *Integritas: Jurnal Antikorupsi*, 3(1), 131-152.
- Febrianty, F., Arifudin, O., Naibaho, L., Palindih, L. I., Nurmiyanti, L., Doho, Y. D. B., ... & Susanto, L. (2020). *Kepemimpinan & Prilaku Organisasi (Konsep Dan Perkembangan)*.
- Gusmadini, G. (2020). *Pengaruh Integritas Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang* (Doctoral dissertation, Fakultas Ilmu Sosial).
- Pope, J. (2003). *Strategi memberantas korupsi: elemen sistem integritas nasional*. Yayasan Obor Indonesia.
- Sihotang, K. (2020). *Etika Kerja Unggul*. PT Kanisius.
- Yolanda, N. M., & Syamsir, S. (2020). Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang. *Jurnal Perspektif: Jurnal Kajian Sosiologi dan Pendidikan*, 3(1).

