



PERAN PEMIMPIN DALAM PEMBINAAN INTEGRITAS PEGAWAI DI KEJAKSAAN NEGERI BUKITTINGGI

Alhadi Rahman, Drs. Syamsir M.Si., Ph,d

Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Negeri Padang
email: alhadirahman07@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the role of leaders in fostering the integrity of employees at the Bukittinggi District Attorney's Office. The background of this study found several problems of employee integrity such as low commitment and consistency, level of honesty and lack of sense of responsibility of some civil servants at the Bukittinggi District Attorney. This type of research is a semi-qualitative research with descriptive method. Informants in this study were determined by purposive sampling technique, namely determining informants with certain considerations that were seen to be able to provide maximum data. This data the authors do by conducting interviews, observation, and study documentation using interview guidelines and recordings. While the analysis techniques used are notes, transcripts, coding, categorization, themes and memos. The results of the study show that (1) the role of leaders in fostering employee integrity in general has been going well, but there is an initial motivation that has not run properly. (2) the efforts made by the leader in fostering integrity as a whole have been carried out, but efforts in terms of evaluation have not been carried out by the leadership. (3) the obstacles faced in fostering employee integrity are: a) internal factors, differences in personality and character of employees, b) external factors, employee environment outside the office.

Keywords: Role, Leader, Integrity Development

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran pemimpin dalam pembinaan integritas pegawai Di Kejaksaan Negeri Bukittinggi. Latar belakang dari penelitian ini karena ditemukan beberapa permasalahan integritas pegawai seperti rendahnya komitmen dan konsistensi, rendahnya tingkat kejujuran dan kurangnya rasa tanggung jawab dari sebagian oknum pegawai negeri sipil di Kejaksaan Negeri Bukittinggi. Jenis pada penelitian ini yaitu penelitian semi kualitatif dengan metode deskriptif. Informan pada penelitian ini ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu menentukan informan dengan pertimbangan tertentu yang dipandang dapat memberikan data secara maksimal. Data ini penulis peroleh dengan melakukan wawancara, observasi, dan studi dokumentasi dengan menggunakan pedoman wawancara dan rekaman. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah catatan, transkrip, koding, kategorisasi, tema dan memos. Hasil penelitian menunjukkan bahwa



(1) peran pemimpin dalam pembinaan integritas pegawai secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik, namun ada pada peran segi motivasi belum berjalan dengan semestinya. (2) upaya yang dilakukan pemimpin dalam pembinaan integritas secara keseluruhan sudah dijalankan, namun upaya dalam segi evaluasi belum dilakukan oleh pimpinan. Adapun kendala yang dihadapi pimpinan dalam pembinaan integritas pegawai yaitu: a) faktor internal, perbedaan kepribadian dan karakter dari pegawai, b) faktor eksternal, lingkungan pegawai diluar kantor.

Kata Kunci: *Peran, Pemimpin, Pembinaan Integritas*

Pendahuluan

Organisasi merupakan suatu hubungan yang terstruktur untuk mengatur usaha sekelompok orang untuk mencapai sebuah tujuan. Tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Salah satu yang menjadi faktor pendukung keberhasilan sebuah organisasi adalah dengan adanya manajemen sumber daya manusia (Mahmud, 2019). Sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi menjadi faktor penting untuk mencapai tujuan dunia kerja yang profesional didalam suatu organisasi. Tujuan organisasi akan tercapai atau tidaknya tergantung dari sumber daya yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan, serta mengatur organisasi (Wibowo, 2012).

Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam sebuah organisasi yaitu sumber daya manusia atau pegawai. Pada dasarnya organisasi memiliki sumber daya manusia yang berbeda-beda baik dari segi kualitas maupun segi kuantitas yang akan mempengaruhi perkembangan organisasi. Dan organisasi juga memiliki sumber daya manusia dengan perilaku yang berbeda-beda dan sulit untuk disatukan. Perilaku dari pegawai sangat penting untuk dibina ke arah yang lebih baik agar terciptanya pegawai yang berjiwa integritas. Untuk mewujudkan jiwa integritas pada pegawai, diperlukan suatu cara jitu yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin dalam instansi pemerintah, yaitu dengan melakukan pembinaan integritas terhadap pegawai.

Integritas yaitu standar moralitas dan etika seseorang, tidak ada kaitannya dengan situasi yang kebetulan ada disekitar dan tidak mendorong kecepatan (Zainuri, 2017). Selanjutnya menurut (Soeghiarto, 2014) konsep integritas itu sendiri didalamnya mengidentikan dengan kata hati, moral, komitmen, akuntabilitas, dan konsistensi moral seseorang antar perilaku yang ditunjukkannya dan nilai-nilai moral atau nilai-nilai tertentu.

Kejaksaan Negeri Bukittinggi merupakan satuan kerja terendah dan bertanggung jawab kepada Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat. Kejaksaan Negeri



Bukittinggi terletak di Jalan Adhyaksa No. 198 Kota Bukittinggi. Sesuai dengan struktur organisasi Kejaksaan Negeri di seluruh wilayah provinsi lainnya, Kejaksaan Tinggi juga memiliki berbagai bidang diantaranya yakni Bidang Pidana Umum, Bidang Pidana Khusus, Bidang Intelijen, Bidang Perdata dan Tata Usaha Negara, Bidang Pengawasan dan Bidang Pembinaan.

Dalam sebuah birokrasi terkhusus pada Kejaksaan Negeri Bukittinggi terdapat 2 jabatan karier yaitu jabatan struktural dan jabatan fungsional. Jabatan struktural adalah jabatan yang terdapat dari struktur organisasi sedangkan jabatan fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas yang berkaitan dengan keahlian dan keterampilan tertentu.

Tabel 1.1
Data Kepegawaian Kejaksaan Negeri Bukittinggi

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Pegawai struktural	13 Orang
2.	Pegawai Fungsional Jaksa	10 Orang
3.	Pegawai fungsional non jaksa	21 Orang
	Total	44 Orang

Sumber: Kaur Kepegawaian, Kejaksaan Negeri Bukittinggi

Berdasarkan table diatas jumlah pegawai di Kejaksaan Negeri Bukittinggi sebanyak 44 orang, dan pegawai dengan jabatan structural sebanyak 13 orang yang terdiri dari kepala kejaksaan negeri bukittinggi, kasubag pembinaan, kepala seksi intelejen, kepala seksi pidana umum, kepala seksi pidana khusus, kepala seksi perdata dan tata usaha negara, kepala seksi pengelolaan barang bukti dan barang rampasan, kepala urusan kepegawaian, kepala urusan keuangan dan PNBB, kepala urusan perlengkapan, kepala urusan tata usaha dan perpustakaan, ka sub seksi barang bukti, kepala sub seksi teknologi informasi, produksi intelejen dan penerngan hukum. Pegawai fungsional jaksa sebanyak 10 orang dan pegawai fungsional non jaksa sebanyak 44 orang. Pada penelitian ini peneliti hanya meneliti pegawai struktural dan pegawai fungsional non jaksa karena berdasarkan permasalahan yang peneliti temukan hanya terlihat pada pegawai structural dan pegawai fungsional non jaksa, sehingga peneliti tidak fokus terhadap pegawai fungsional jaksa.

Berdasarkan pengamatan penulis selama dua bulan pada tanggal 22 Juni – 14Agustus 2020 di Kejaksaan Negeri Bukittinggi yang dilakukan selama melaksanakan Magang, penulis melihatmasih kurangnya komitmen dan konsistensi pegawai dalam menjalankan tugas. Ini dapat dilihat dari kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas, tidak antusias, dan tidak giat dalam mengerjakan tugasnya. Seperti pegawai masih belum bekerja di waktu jam kerja, mereka masih berleha-leha hal ini terlihat pada adanya pegawai yang masih ngobrol tanpa memulai pekerjaan

yang seharusnya sudah dimulai. Kurangnya komitmen dan konsistensi dari pegawai akan memperlambat perkembangan dari sebuah organisasi. Selain itu penulis juga menemukan kurangnya kejujuran dari pegawai ini terlihat dari adanya oknum pegawai yang melakukan tipik absen kepada rekannya sesama pegawai. Sistem absen di Kejaksaan Negeri Bukittinggi ini sudah menerapkan sistem fingerprint, namun masih bisa diakali oleh beberapa oknum pegawai. Ditambah penulis juga melihat masih adanya pegawai yang kurang bertanggung jawab atas tugas yang diembannya. Ini tergambar disaat pihak dari kepolisian datang untuk meminta atau memeriksa barang bukti yang di pegang oleh pihak kejaksaan, dan pegawai yang berdada dibagian barang bukti tidak ada disaat pemeriksaan barang bukti tersebut. Seharusnya pegawai tersebut harus mendampingi pihak kepolisian dalam memeriksa barang bukti karena barang bukti tersebut harus sesuai nantinya dengan data dari pihak kepolisian.

Kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mengatur serta mempengaruhi para bawahannya. Tidak adanya orang yang mengelola dan mengarahkan suatu organisasi, organisasi tersebut tidak akan dapat mencapai tujuannya sesuai dengan visi dan misi. Maka diperlukan sosok seorang pemimpin yang bisa mengatur dan mengelola organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya (Suherman, 2019). Pemimpin juga berperan terhadap perilaku dari bawahannya, dan ini bisa dilakukan seperti memberikan contoh sikap yang baik dan mempengaruhi bawahan agar bawahan memiliki etika yang baik.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan *Quasi Qualitative* atau semi kualitatif. Jenis penelitian *Quasi Qualitative* atau semi kualitatif ini adalah penyempurnaan dari jenis penelitian deskriptif kualitatif. *Quasi Qualitative* atau semi kualitatif yaitu penelitian yang tidak terlalu mengutamakan makna, dan penekannya pada deskriptif membuat format deskriptif kualitatif lebih banyak menganalisa permukaan data, dan hanya memperhatikan proses dari kejadian sebuah gejala bukan memperhatikan kedalaman data ataupun makna data.

Lokasi penelitian ini adalah pada Kantor Kejaksaan Negeri Bukittinggi. Yang beralamat Jalan Adhyaksa Nomor 198 Belakang Balok, Kecamatan Aur Birugo Tigo Baleh, Kota Bukittinggi. Teknik yang digunakan dalam menentukan informan pada penelitian ini dilakukan secara *Purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, artinya orang yang sangat memahami permasalahan yang akan diteliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan cara wawancara, observasi dan studi dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Peran Pemimpin dalam Pembinaan Integritas Pegawai Di Kejaksaan Negeri Bukittinggi

a. Peran Pengambilan Keputusan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan peran pemimpin di kejaksaan Negeri Bukittinggi dalam peran pengambilan keputusan sudah berjalan dengan baik . Ini dapat dilihat dari pimpinan mengambil keputusan secara tegas dan sesuai dengan aturan yang berlaku, pemimpin juga mengikut sertakan bawahannya dalam proses pengambilan keputusan dalam bentuk masukan sebelum memutuskan suatu keputusan. selain itu juga melakukan mediasi, teguran kepada pegawai yang melakukan kesalahan sebelum melakukan penindakan dan hal ini juga akan menumbuhkan kepatuhan dan rasa hormat dari pegawai. Dapat disimpulkan bahwa peran pemimpin di Kejaksaan Negeri Bukittinggi dalam peran pengambilan keputusan sudah berjalan dengan baik, hal ini dibuktikan pemimpin dalam mengambil keputusan secara tegas sesuai aturan yang berlaku. Sehingga kegiatan dalam lingkungan kantor bisa berjalan dengan seharusnya.

b. Peran mempengaruhi

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan peran pemimpin di kejaksaan Negeri Bukittinggi dalam peran mempengaruhi bawahannya sudah berjalan dengan baik sesuai dengan kutipan dari (Pasolong, 2010) . Ini dilihat dari pimpinan di setiap bagian memberikan arahan dan support kepada pegawai dalam menjalankan tugas. Selanjutnya pimpinan juga memberikan contoh bagi pegawai dalam menjalankan tugas ini, nantinya akan mendorong pegawai dalam meningkatkan jiwa integritasnya dan menumbuhkan rasa hormat kepada pimpinannya. Dapat disimpulkan bahwa peran pemimpin dalam menjalankan peranannya sebagai pembawa pengaruh bagi bawahannya sudah berjalan dengan baik, terbukti pemimpin memberikan arahan dalam menjalankan tugas serta memberikan contoh berperilaku dan bertindak kepada pegawai-pegawainya.

c. Peran memotivasi

Bedasarkan hasil penelitian yang didapatkan peran pemimpin di kejaksaan Negeri Bukittinggi dalam peran mempengaruhi bawahannya belum berjalan dengan baik. Ini tergambar dari pimpinan di setiap bagian kurang dalam memotivasi pegawainya secara pribadi baik dalam bentuk pujian, apresiasi dan reward oleh pemimpin di setiap bagian. Namun dari segi reward sudah diberikan secara umum dari kantor Kejaksaan Negeri Bukittinggi. Seharusnya pemimpin di setiap bagian memberikan apresiasi atau reward kepada pegawainya agar pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Dapat disimpulkan bahwa peran

pemimpin di Kejaksaan Negeri Bukittinggi dalam pemberian motivasi belum berjalan dengan baik, karena belum adanya apresiasi maupun reward yang diberikan oleh pemimpin disetiap bagian, yang mana motivasi tersebut menjadi salah satu terpenting dalam membangun integritas dari pegawai.

d. Peran Antar Pribadi

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan peran pemimpin di kejaksaan Negeri Bukittinggi dalam peran antar pribadi sudah berjalan dengan baik. Ini tergambar dari pimpinan di setiap bagian sudah membangun kedekatan dan juga mendorong

pegawai dalam meningkatkan kinerja, ini dilakukan baik secara langsung maupun juga dalam rapat satuan kerja. Dengan adanya dorongan dari pimpinan akan meningkatkan percaya diri dari pegawai dalam menjalankan tugasnya, dan nantinya akan menumbuhkan integritas dari pegawai. Dapat disimpulkan bahwa peran pemimpin di Kejaksaan Negeri Bukittinggi dalam peran antar pribadi sudah berjalan dengan baik, ini dibuktikan dengan pimpinan sudah melakukan dorongan dan sebaagi pemberdaya dengan membangun kedekatan dengan pegawai.

e. Peran informasional

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan peran pemimpin di kejaksaan Negeri Bukittinggi dalam peran informasional sudah berjalan dengan baik. Ini tergambar dari pemimpin di berbagai bidang selalu memberikan informasi yang didapat kepada bawahannya. Informasi yang bersifat umum disampaikan melalui kegiatan apel pagi selain itu juga pada rapat satuan kerja dan juga disampaikan melalui whatsapp group. Dengan pemberian informasi yang jelas dari pimpinan akan membuat pegawai dengan cepat dalam memahami informasi tersebut. Sehingga seluruh pegawai dapat menerima dan bisa menjalankan informasi yang telah diberikan. Dapat disimpulkan bahwa peran pemimpin di Kejaksaan Negeri Bukittinggi dalam peran informasional sudah berjalan dengan baik, terbukti dengan pimpinan selalu memberikan informasi kepada pegawainya dalam kegiatan apel pagi, rapat satuan kerja dan juga pemberian informasi melalui whatsapp group.

2. Upaya yang dilakukan pemimpin dalam pembinaan integritas pegawai di Kejaksaan Negeri Bukittinggi

a. Kampanye Integritas

Menurut peraturan MENPAN RB No 60 tahun 2020 kampanye integritas bertujuan membangun komunikasi terencana dan berkelanjutan untuk



mendapatkan dukungan akan pembangunan integritas pegawai aparatur sipil Negara. kampanye integritas ini dilakukan secara media fisik dan luring/offline maupun media daring/online. Berdasarkan hasil penelitian yang yang didapatkan, pemimpin di Kejaksaan Negeri Bukittinggi sudah melakukan upaya mengenai kampanye integritas dilakukan dalam kegiatan rapat dan apel pagi yang harus diikuti oleh seluruh pegawai. Dapat disimpulkan bahwa upaya pemimpin dalam kampanye integritas di Kejaksaan Negeri Bukittinggi sudah dilakukan hal ini terlihat dari adanya dilakukan kampanye integritas dalam kegiatan rapat dan apel pagi yang mana telah sesuai dengan peraturan MENPAN RB yang dilakukan secara luring/offline dalam pembinaan integritas pegawai di lingkungan kantor Kejaksaan Negeri Bukittinggi.

b. Pembentukan wadah berbagi

Menurut peraturan MENPAN RB No 60 tahun 2020 pembentukan wadah berbagi bertujuan untuk menyediakan tempat saling berkomunikasi, diskusi, dan berbagi pengetahuan dalam lingkungan internal. Selanjutnya pembentukan wadah berbagi untuk beproses dalam membangun integritas pegawai melalui berbagai pengalaman, praktek terbaik, kendala-kendala serta cara mengatasi dan lainnya. Dapat disimpulkan bahwa upaya pemimpin dalam pembentukan wadah berbagi di Kejaksaan Negeri Bukittinggi sudah dilakukan hal ini terlihat dari adanya dilakukan rapat bersama yang dilakukan di aula kantor, dan juga adanya dilakukan rapat dalam satuan kerja. Selain itu juga dibentuk group whatsapp untuk wadah berkomunikasi bagi seluruh pegawai. Hal ini telah sesuai dengan peraturan MENPAN RB yang dilakukan secara forum daring/online serta rapat rutin dalam unit kerja maupun satuan kerja. Dengan ini seluruh pegawai diharapkan dapat menyelesaikan seluruh tugas yang telah dibebankan dengan baik.

c. Penguatan Kepemimpinan

Menurut peraturan MENPAN RB No 60 tahun 2020 penguatan kepemimpinan bertujuan untuk membangun komitmen, role model pimpinan dan membina individu yang bisa menjadi contoh dalam berperilaku dan bertindak. Dapat disimpulkan bahwa upaya pemimpin dalam penguatan kepemimpinannya di Kejaksaan Negeri Bukittinggi sudah dilakukan hal ini terlihat dari adanya dilakukan dengan membangun role model dari pimpinan yang ini bertujuan agar pegawai dapat mencotah sikap positif yang diterapkan oleh pimpinannya. Selain itu juga adanya penandatanganan pakta integritas yang mana ini menunjukkan komitmen dari pimpinan di Kejaksaan Negeri Bukittinggi. Hal ini telah sesuai dengan peraturan

MENPAN RB yang dilakukan dengan mentoring dan membangun komitmen dari pimpinan.

d. Penguatan kemampuan dan kesanggupan individu

Menurut peraturan MENPAN RB No 60 tahun 2020 penguatan kemampuan dan kesanggupan individu bertujuan untuk memperkuat kemampuan dan kesiapan dari individu untuk bertindak serta berperilaku sesuai kriteria integritas pegawai aparatur sipil Negara. Penguatan kemampuan dan kesanggupan individu dilakukan dengan metode pelatihan/*training*, pendampingan/*mentoring* dan penugasan termimbing. Dapat disimpulkan bahwa upaya pemimpin dalam penguatan kemampuan dan kesanggupan individu di Kejaksaan Negeri Bukittinggi sudah dilakukan hal ini terlihat dari adanya diberikan pelatihan atau diklat kepada pegawai. Hal ini telah sesuai dengan peraturan MENPAN RB yang dilakukan melalui pelatihan/ *training* dan penugasan termimbing. Melalui pelatihan tersebut kapabilitas dari pegawai di Kejaksaan Negeri Bukittinggi selalu meningkat.

e. Pemantauan (Pengendalian dan Pengawasan) dan Evaluasi

Menurut peraturan MENPAN RB No 60 tahun 2020 pemantauan (pengendalian dan pengawasan) dan evaluasi bertujuan untuk memastikan pembinaan integritas pegawai Aparatur Sipil Negara bisa berjalan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang diharapkan. Pemantauan (pengendalian dan pengawasan) dan evaluasi dilakukan dengan metode interview acak audit rutin dan survey oleh pihak lain untuk memberikan umpan balik dari masyarakat. Dapat disimpulkan bahwa upaya pemimpin dalam pemantauan (pengendalian dan pengawasan) dan evaluasi di Kejaksaan Negeri Bukittinggi belum dilakukan, yang mana berdasarkan peraturan MENPAN RB pemantauan dan evaluasi dilakukan melalui interview acak, audit rutin dan survey oleh pihak lain untuk memberikan umpan balik dari masyarakat. Sehingga sasaran dan tujuan yang dicapai belum terlihat dengan jelas.

3. Kendala yang dihadapi pemimpin dalam pembinaan integritas pegawai di Kejaksaan Negeri Bukittinggi

Adapun kendala yang dihadapi pimpinan dalam pembinaan integritas pegawai antara lain:

a. Faktor internal

Kendala dari internal yaitu kendala yang berasal dari dalam lingkungan organisasi yang akan menghambat dalam pembinaan integritas. Menurut (Hansen, 2007) kendala internal yaitu faktor yang terdapat dalam organisasi yang



dapat menghambat kinerja dari sebuah organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan kendala yang dihadapi pemimpin di Kejaksaan Negeri Bukittinggi dalam faktor internal yaitu kepribadian atau karakteristik masing-masing pegawai yang sulit di ubah. Hal ini dapat dilihat seperti adanya oknum pegawai yang bermalasan dalam menjalankan tugas, tidak jujur, keluar pada jam kerja, kurang bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas. Yang mana kepribadian dari pegawai ini sudah tertanam dalam dirinya yang dipengaruhi lingkungan, budaya dan lainnya. Hal ini yang menjadi kendala bagi pimpinan dalam pembinaan integritas karena sulitnya mengubah sikap dan perilaku dari pegawai. Dapat disimpulkan bahwa kendala yang dihadapi pemimpin di Kejaksaan Negeri Bukittinggi dalam faktor internal yaitu kepribadian atau karakteristik pegawai yang berbeda, hal ini dibuktikan dari buruknya perilaku pegawai dalam menjalankan tugasnya.

b. Faktor eksternal

Kendala eksternal merupakan kendala yang berasal dari luar lingkungan organisasi yang akan menghambat dalam pembinaan integritas. (Hansen, 2007) kendala eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar organisasi yang bisa membatasi kinerja dari sebuah organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan kendala yang dihadapi pemimpin di Kejaksaan Negeri Bukittinggi dalam faktor eksternal yaitu lingkungan pegawai diluar kantor. Lingkungan keluarga dan lingkungan masyarakat dan pergaulan dari pegawai bisa mempengaruhi integritas pegawai dalam bertugas, dan pimpinan juga tidak bisa mengawasi maupun ikut campur terhadap pegawai di luar kantor. Hal ini sangat sulit untuk dilakukan pembinaan sebab hal itu diluar wewenang dari pimpinan untuk membina integritas pegawai. Namun ini tergantung kepada masing-masing dari pegawai dalam menjalankan profesionalitasnya sebagai aparatur sipil negara. Dapat disimpulkan bahwa kendala yang dihadapi pemimpin di Kejaksaan Negeri Bukittinggi dalam faktor eksternal yaitu lingkungan pegawai diluar kantor, hal ini sulit dilakukakan pengawasan karena diluar wewenang dari kantor.

KESIMPULAN

Dari hasil temuan dan pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan antara lain:

1. Peran pemimpin dalam pembinaan integritas pegawai di Kejaksaan Negeri Bukittinggi secara umum sudah berjalan dengan baik, terlihat dari dijalankannya peran-peran tersebut oleh pimpinan. Namun masih ada peran dari segi motivasi

yang belum berjalan dengan semestinya, karena motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai belum terlaksana dengan baik.

2. Upaya yang dilakukan pemimpin dalam pembinaan integritas pegawai di Kejaksaan Negeri Bukittinggi yang merujuk pada peraturan MENPAN RB secara keseluruhan sudah dijalankan. Namun upaya dari segi pemantauan dan evaluasi belum dijalankan oleh pimpinan sehingga belum adanya hasil yang jelas terhadap pembinaan integritas pegawai.
3. Kendala yang dihadapi pemimpin dalam pembinaan integritas pegawai di Kejaksaan Negeri Bukittinggi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu (a) faktor internal, perbedaan kepribadian atau karakter dari pegawai, (b) faktor eksternal, lingkungan pegawai diluar kantor.

UCAPAN TERIMA KASIH

Artikel ini ditulis berdasarkan skripsi “Peran Pemimpin Dalam Pembinaan integritas Pegawai Di Kejaksaan Negeri Bukittinggi” yang dibimbing oleh Bapak Drs. Syamsir, M.Si., Ph.D kemudian dikritik dan diberikan arahan oleh Ibu Dra. Fitri Eriyanti, M.Pd., Ph.D dan Bapak Aldri Frinaldi, SH., M.Hum., Ph.D

DAFTAR PUSTAKA

- Budiman, A. (2020). Penguatan Sikap Integritas Melalui Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil. *Penelitian Ilmu Pendidikan*, 3(2), 275–282.
- Embi, M. A. & S. (2020). Integrity Development Through Psm For Corruption Pervation Among Public Servant. *International of Psychocial Rehabilitation*.
- Fahmi, I. (2014). *Manajemen Kepemimpinan Teori Aplikasi*. Alfabeta, CV.
- Hansen, M. (2007). *Managerial Accounting*. McGraw Hill.
- Mahmud, A. (2019). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang. *Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan*, 1(2), 39–47.
- Pasolong, H. (2010). *Kepemimpinan Birokrasi*. Alfabeta, CV.
- Purnomo, E. (2016). *Teori Kepemimpinan Dasar*. Yayasan Nusantara Bangun jaya.
- Soeghiarto, R. (2014). Membangun Integritas Widyaiswara. *Lingkar Widyaiswara*, 1(4), 92–103.
- Suherman, U. D. (2019). Pentingnya Kepemimpinan dalam Organisasi. *Ilmu Akuntansi Dan Bisnis Syariah*, 1(2).
- Syamsir. (2019). Model Pembinaan Integritas Pegawai di Kalangan PNS Pada Instansi Pemerintahan Di Kota Padang. *Laporan Penelitian LP2M*.
- Thomassawa, R. (2019). Pembinaan Aparatur Terhadap Peningkatan Kinerja Pada Kantor Lurah Gabangrejo Barat Kecamatan Poso Kota. *Ilmiah Administrasi*, 13(1), 52–64.
- Wibowo, A. (2012). *Pendidikan Karakter*. Pustaka Belajar.
- Wirjana, B. (2005). *Kepemimpinan dan Dasar-Dasar Pengembangannya*. Andi Offset.

Zainuri, M. (2017). Konsepsi Integritas. In *Modul Diseminasi Gugus Depan*. Pemerintah Riau.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2020 Tentang Pembangunan Integritas Pegawai Aparatur Sipil Negara