

**PENGARUH INTEGRITAS DAN KOMITMEN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)  
PADA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH (OPD) DINAS  
DI KOTA SUNGAI PENUH**

**SKRIPSI**

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Program Studi Ilmu Administrasi Negara  
Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang  
Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Publik*



**Oleh:**

**DEKA ANDRIANI  
15042028**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2020**

**PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI**

**Judul** : Pengaruh Integritas dan Komitmen Kerja terhadap  
Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)  
pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas di  
Kota Sungai Penuh

**Nama** : Deka Andriani

**NIM/TM** : 15042028/2015

**Program Studi** : Ilmu Administrasi Negara

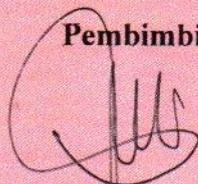
**Jurusan** : Ilmu Administrasi Negara

**Fakultas** : Ilmu Sosial

**Padang, 02 Januari 2020**

**Disetujui oleh,**

**Pembimbing**



**Drs. Syamsir, M.Si., Ph.D.**

**NIP. 196304011989031003**

**HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI**

Dinyatakan Lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji

Program Studi Ilmu Adminitrasi Negara Jurusan Ilmu Administrasi Negara

Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang

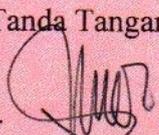
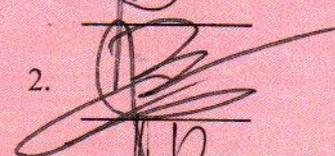
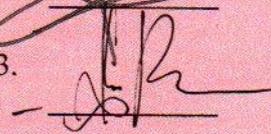
Pada Hari Selasa, 28 Januari 2020 Jam 07.30 WIB-08.30 WIB

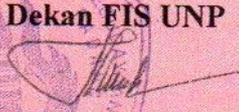
**Pengaruh Integritas dan Komitmen Kerja terhadap Produktivitas  
Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Organisasi Perangkat Daerah  
(OPD) Dinas di Kota Sungai Penuh**

Nama : Deka Andriani  
NIM/TM : 15042028/2015  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara  
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 02 Januari 2020

**Tim Peguji**

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	Drs. Syamsir M.Si.,Ph.D	1. 
Anggota	Aldri Frinaldi, S.H., M.Hum., Ph.D	2. 
Anggota	Nora Eka Putri., S.IP., M.Si.	3. 

**Mengesahkan**  
**Dekan FIS UNP**  
  
**Dr.Siti Fatimah, M.Pd., M.Hum**  
NIP.19610218 198403 2 001

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Deka Andriani  
NIM/TM : 15042028/2015  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara  
Fakultas : Ilmu Sosial

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Integritas dan Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas di Kota sungai Penuh ”** adalah benar dan merupakan karya asli saya, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya, apabila ada kesalahan dan kekeliruan dalam skripsi ini, sepenuhnya merupakan tanggung jawab saya sebagai penulisnya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang, 02 Januari 2020

Saya yang menyatakan,



Deka Andriani

2015/15042028

## ABSTRAK

**DEKA ANDRIANI: NIM 2015/15042028 Pengaruh Integritas Dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Di Kota Sungai Penuh**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh integritas dan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Sungai Penuh. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif. Populasi penelitian adalah semua pegawai negeri yang berada di Kantor Organisasi Perangkat Daerah di Kota Sungai Penuh. Tentukan ukuran sampel menggunakan rumus Barlet dan teknik analisis. Sampel penelitian yang digunakan penulis adalah Proportional Random Sampling. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran skala likert. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh integritas dan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Organisasi Perangkat Daerah di Sungai Penuh dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000. Sementara hasil uji hipotesis menggunakan teknik analisis regresi sederhana berdasarkan hasil tes menggunakan model Ringkasan, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,298. Dengan kata lain tingkat integritas dan komitmen untuk bekerja memiliki efek 29,8% sementara 70,2% lagi dipengaruhi oleh faktor lain.

***Kata kunci: integritas, komitmen kerja, dan produktivitas kerja***

## **KATA PENGANTAR**

### **(Bismillahirrahmaanirrahiim)**

Puji syukur Alhamdulillah penulis haturkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Integritas dan Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas di Kota Sungai Penuh”. Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) pada program studi Ilmu Administrasi Negara, Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca demi kesempurnaan. Dalam pelaksanaan penyusunan skripsi ini peneliti banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu melalui ini peneliti menyampaikan terimakasih kepada :

1. Kepada Bapak Rajab dan Ibu Wardati selaku orangtua yang teristimewa selalu memberikan semangat, doa dan dukungan baik secara moril dan materil.
2. Ibuk Dr. Siti Fatimah, M.Pd., M.Hum selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Aldri Frinaldi, SH., M.Hum., Ph.D selaku ketua jurusan Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Drs. Syamsir, M.Si., Ph.D selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan petunjuk yang sangat membantu dalam menyelesaikan skripsi ini dari awal penulisan sampai selesai penulisan.

5. Bapak Aldri Frinaldi, SH., M.Hum., Ph.D selaku dosen penguji I
6. Ibu Nora Eka Putri, S.IP., M.Si selaku dosen penguji II
7. Seluruh staf pengajar Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmunya selama peneliti mengikuti perkuliahan.
8. Staf karyawan dan karyawan Tata Usaha Jurusan Pendidikan Olahraga Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bantuan secara administrasi sehingga peneliti dapat mengikuti ujian skripsi ini.
9. Seluruh Pegawai Negeri Sipil pada OPD Dinas di Kota Sungai Penuh
10. Seluruh Orang Terdekat, Om Ronald Hasbudi, Grup SKDPP dan rekan-rekan sepenelitian payung yang telah menyemangati disaat down.
11. Rekan-rekan seperjuangan Ilmu Administrasi Negara, terima kasih untuk ide-ide dan semangatnya.

Akhirnya penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang membantu, semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal dan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, 27 September 2019

**Deka Andriani**

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian .....	9
F. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN</b>	
A. KajianTeori .....	11
1. Konsep Produktivitas Kerja.....	11
2. Konsep Integritas dan Komitmen Kerja .....	17
3. Konsep Aparatur Sipil Negara.....	34
B. Pengaruh Integritas dan Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) .....	40
C. Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	41
D. Kerangka Konseptual.....	44
E. Hipotesis Penelitian .....	45
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	57
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	57
C. Lokasi Penelitian.....	52
D. Populasi dan Sampel Penelitian .....	53
E. Instrumen Penelitian .....	55
F. Jenis dan Alat Pengumpulan Data .....	56

G. Validitas dan Realibilitas .....	57
H. Teknik Analisis Data.....	62
<b>BAB IV HASIL TEMUAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Temuan Umum .....	68
B. Profil Responden.....	73
C. Temuan Khusus .....	80
D. Pembahasan.....	95
E. Keterbatasan Penelitian.....	98
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	100
B. Saran .....	101
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>103</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>106</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jumlah Data Pegawai Negeri Sipil pada OPD Dinas Kota Sungai Penuh .....	53
Tabel 3.2	Tabel Pengukuran Variabel .....	55
Tabel 3.3	Uji Validitas Variabel Integritas .....	58
Tabel 3.4	Uji Validitas Variabel Komitmen Kerja .....	58
Tabel 3.5	Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja .....	59
Tabel 3.6	Tingkat Reliabilitas .....	60
Tabel 3.7	Uji Reliabilitas Variabel Integritas .....	60
Tabel 3.8	Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Kerja .....	61
Tabel 3.9	Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja .....	61
Tabel 4.1	Profil Responden Menurut Klasifikasi Umur .....	73
Tabel 4.2	Profil Responden Menurut Klasifikasi Jenis Kelamin.....	74
Tabel 4.3	Profil Responden Menurut Klasifikasi Pendidikan Terakhir .....	75
Tabel 4.4	Profil Responden Menurut Klasifikasi Status Perkawinan .....	75
Tabel 4.5	Profil Responden Menurut Klasifikasi Jabatan .....	76
Tabel 4.6	Profil Responden Menurut Klasifikasi Gol Kepegawaian.....	77
Tabel 4.7	Profil Responden Menurut Klasifikasi Jumlah Gaji Perbulan....	77
Tabel 4.8	Profil Responden Menurut Klasifikasi Pendapatan Bersih .....	78
Tabel 4.9	Profil Responden Menurut Klasifikasi Masa Kerja .....	79
Tabel 4.10	Deskripsi Variabel Integritas .....	80
Tabel 4.11	Deskripsi Variabel Komitmen Kerja .....	81
Tabel 4.12	Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja .....	82
Tabel 4.13	Hasil Kontribusi (R) Pengaruh Sub Variabel Integritas terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil .....	83
Tabel 4.14	Hasil Uji Anova (F) Pengaruh Sub Variabel Integritas terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil .....	83
Tabel 4.15	Hasil Uji (T) Pengaruh Sub Variabel Integritas terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil .....	84
Tabel 4.16	Hasil Kontribusi (R) Pengaruh Sub Variabel Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil .....	85
Tabel 4.17	Hasil Uji Anova (F) Pengaruh Sub Pengaruh Sub Variabel Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil.....	85
Tabel 4.18	Hasil Uji (T) Pengaruh Sub Pengaruh Sub Variabel Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil.....	86
Tabel 4.19	Hasil Kontribusi (R) Pengaruh Sub Variabel Integritas dan Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil .....	87
Tabel 4.20	Hasil Uji Anova (F) Pengaruh Sub Variabel Integritas dan Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil.....	87
Tabel 4.21	Hasil Uji (T) Pengaruh Sub Pengaruh Sub Variabel Integritas dan Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil .....	88

Tabel 4.22	Hasil Uji Multikolinearitas Pengaruh Integritas dan Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil.....	92
Tabel 4.23	Hasil Uji Autokorelasi Pengaruh Integritas dan Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil.....	92
Tabel 4.24	Hasil Kontribusi (R) Pengaruh Integritas dan Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil .....	93
Tabel 4.25	Hasil Uji Anova (F) Pengaruh Integritas dan Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil .....	94

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	45
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Pemerintah Dinas Kota Padang .....	72
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas Pengaruh Pengaruh Integritas dan Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil .....	89
Gambar 4.3	Hasil Uji Linearitas Pengaruh Integritas dan Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil .....	90
Gambar 4.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas Pengaruh Integritas dan Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil .....	91
Gambar 4.5	Pengaruh dan Kontribusi Variabel X1 dan X2 terhadap Y.....	95

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Menurut Sondang Siagian (2009:160) produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (output), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Oleh karena itu tingkat produktivitas setiap karyawan berbeda-beda, bisa tinggi atau bisa juga rendah, tergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya. Sasaran utama manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan system pemberdayaan personil yang dapat menampilkan kinerja produktif. Masalahnya adalah pegawai kita sendiri yang menjadi hambatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hambatan yang kemudian melahirkan citra birokrasi yang rendah sehingga menimbulkan rendahnya produktivitas kerja.

Namun pada kenyataannya sampai sekarang, di setiap instansi pemerintah masih menjumpai adanya PNS yang berkarakter malas, dan tidak produktif mengharapkan pungli dari masyarakat yang berurusan dengan kepentingan pelayanan publik. Dalam menghadapi persoalan rendahnya produktivitas PNS memang bukan hal mudah untuk membenahinya. Karena masih banyak yang menganggap PNS itu adalah pekerjaan santai sehingga anggapan-anggapan seperti ini orang-orang yang berminat bekerja sebagai PNS pun juga berharap dapat pekerjaan yang santai. Pola pemikiran seperti itu jika dibiarkan terus ada dan berkembang, maka pegawai akan memiliki rasa enggan dibuat sibuk oleh pekerjaan.

Jumlah pegawai yang terlalu banyak sudah pasti mempengaruhi produktivitas pegawai secara signifikan. Bayangkan pekerjaan yang seharusnya dapat dikerjakan oleh 1 orang justru dikerjakan oleh 4 orang. Andaikan ada 200 pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh 1 orang saja, pembagian di atas akan membuat beban kerja masing-masing orang menjadi 50 pekerjaan saja. Pekerjaan memang menjadi lebih ringan, tapi produktivitas pegawai menjadi lebih rendah.

Masalah lainnya, adalah volume pekerjaan yang terlalu sedikit. Kondisi ini mungkin saja terjadi antara lain karena struktur organisasi yang terlalu gemuk sehingga masing-masing unit di bawah sebuah instansi memiliki tanggung jawab yang lebih rendah dari kapasitasnya. Bila tanggung jawab masing-masing unit saja lebih rendah dari kapasitasnya, tentu saja beban kerja pegawai di dalam unit tersebut pun lebih rendah dari kapasitas pegawai tersebut.

Tidak hanya itu, rendahnya pengawasan dari atasan mengakibatkan tidak adanya tekanan yang memadai untuk segera menyelesaikan pekerjaan. Akibatnya para bawahan dapat seenaknya menentukan deadline mereka sendiri. Dalam kondisi seperti ini, para PNS akan bekerja sesuai irama mereka sendiri tanpa ada faktor "atasan" untuk memacu mereka bekerja.

Penyebabnya adalah sulitnya memberikan sanksi hukuman kepada pegawai yang tidak produktif sehingga para atasan memiliki kecenderungan untuk menyerahkan pekerjaan kepada bawahan yang rajin. Sayangnya kecenderungan seperti ini mungkin saja tidak mengenal batas. Para atasan ini terus saja menambah beban pekerjaan untuk pegawai yang rajin. Pada akhirnya yang rajin tetap terpaksa rajin dan yang malas tetap dengan urusan mereka sendiri tanpa peduli.

Persoalan lainnya, adalah pekerjaan yang tidak sesuai kompetensi atau minat. Kondisi seperti ini sangat mungkin terjadi di lingkungan PNS. Satu hal yang pasti, pegawai yang tidak memiliki kompetensi di bidang pekerjaannya akan menjadi pegawai yang kurang produktif. Produktivitas itu akan semakin menurun bila pegawai yang bersangkutan juga tidak memiliki minat yang cukup di bidang pekerjaannya.

Pemerintahan daerah pada organisasi perangkat daerah (OPD) Dinas di Kota Sungai Penuh merupakan pemerintah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah yang bertanggung jawab kepada kepala daerah. Berdasarkan pertimbangan kebutuhan, potensi, dan karakteristik pemerintahan daerah dibentuk oleh masing-masing daerah. Berdasarkan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Perangkat Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota ditetapkan melalui Peraturan Daerah (PERDA).

Persoalan produktivitas kerja juga menjadi salah satu persoalan yang dihadapi oleh PEMDA pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas di Kota Sungai Penuh. Menurut salah seorang Kabid Pengembangan SDM BKPSDM Pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dinas di Kota Sungai Penuh yaitu bapak Azmardi yang dilaksanakan pada tanggal 24 Mei 2019, terindikasi pada bahwa dalam kenyataannya sekarang ASN yang hadir terkadang tidak mengerti apa yang akan dilakukan dan dilaksanakan dan dari mana memulainya. Bila tidak ada tugas yang diberikan maka mereka hanya duduk-duduk saja sambil membahas isu-isu yang terjadi sekarang baik dari media sosial ataupun masalah-masalah yang terjadi di sekitar tempat tinggal mereka. Terlebih lagi bila tidak ada pekerjaan

mereka keluar untuk mencari sesuatu yang menjadi kebutuhan keluarga mereka. Terkadang juga tidak hadir karena mencari tambahan penghasilan di tempat lain. Pernyataan ini tentu saja menggambarkan rendahnya tingkat produktivitas kerja pegawai di PEMDA Pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas di Kota Sungai Penuh.

Hal ini tentu saja tidak diinginkan terjadi bagi seorang pegawai negeri sipil, sebab pada saat masih berstatus pegawai kontrak atau honor mereka sangat semangat untuk bekerja. Bahkan terkadang meminta pekerjaan untuk diperkerjakan walaupun bukan pada bidangnya. Namun sangat disayangkan begitu diangkat menjadi ASN dan mendapat gaji yang rutin dan full, maka semangat yang tadinya baik sekarang mulai menurun, sehingga berakibat pada menurunnya produktivitas kerja pegawai. Kondisi seperti ini memang sering terjadi bagi ASN yang loyal dan berdedikasi baik yang mau bekerja dengan semangat tinggi. Namun konsep dasar pemikiran sebagian ASN adalah perlunya menanamkan disiplin dan semangat kerja agar terciptanya produktivitas kerja yang optimal.

Dalam pasal 3 Undang-Undang No. 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara sebagai profesi berlandaskan pada prinsip nilai dasar, kode etik dan kode perilaku, komitmen, integritas moral, dan tanggung jawab pada pelayanan public, kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi akademik, jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas, dan profesionalitas jabatan.

Di pasal 3 ayat b inilah terkandung tuntutan terhadap PNS untuk senantiasa berpegang teguh dan mempraktekan sikap perilaku yang melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi. Selain itu PNS juga dituntut untuk melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin, melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan, melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau pejabat yang berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan.

PNS juga dituntut untuk menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara, menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien, menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya, memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan, tidak menyalahgunakan informasi intern negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain, memegang teguh nilai dasar ASN dan selalu menjaga reputasi dan integritas ASN dan melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin Pegawai ASN. Untuk maksud membentuk sosok PNS seperti itu diperlukan upaya penyadaran mengenai integritas bagi PNS untuk membentuk sosok PNS seperti tuntutan pasal diatas.

Integritas PNS mewajibkan setiap pegawai negeri wajib memegang teguh ideologi Pancasila, setia dan mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 serta pemerintahan yang sah, mengabdikan kepada negara dan rakyat Indonesia (Pasal 4 UU tentang Pokok-Pokok Kepegawaian).

Disamping itu setiap calon PNS pada saat pengangkatannya menjadi PNS untuk selalu komitmen (bersumpah dan janji) :

- a) Akan setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, Negara, dan Pemerintah,
  - b) Akan mentaati segala peraturan perundang-undangan dan melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.
  - c) Akan menjaga kehormatan dan martabat negara, pemerintah, dan PNS dan akan mengutamakan kepentingan negara.
  - d) Akan memegang rahasia negara, dan
  - e) Akan bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat demi negara.
- (Pasal 26 UU tentang Pokok-Pokok Kepegawaian).

Dengan demikian integritas dan komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) menuntut kekuatan pikiran dan perasaan setiap sosok PNS untuk mampu membedakan antara yang benar dengan salah atau antara yang baik dengan buruk yang akan menjadi ukuran sikap, perilaku, kepribadian dalam kedudukannya sebagai PNS yang berkewajiban dalam melaksanakan tugas pemerintahan, negara, dan melayani masyarakat dengan jujur, bermoral tinggi, menepati janji, mempertahankan keutuhan korps dan menjaga nama baiknya, dan mampu bersinergi (Tap MPR Nomor VI/MPR/2001).

Jadi integritas dan komitmen PNS sebagai suatu indikator untuk menentukan baik buruknya sikap perilaku seorang PNS dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dalam pemerintahan. PNS dituntut selalu ingat dengan sumpah dan janjinya, sehingga tidak sampai melalaikan tugas yang menjadi kewajibannya, dan

tidak melakukan sesuatu hal yang bertentangan dengan tugas dan kewajibannya dalam pemerintahan. Ranah pemerintahan adalah identik dengan wilayah kerja bagi PNS dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Di antara beberapa hal yang menjadikan peningkatan produktivitas kerja pegawai negeri sipil, peneliti menganggap integritas, dan komitmen kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap keberhasilan suatu organisasi. Berdasarkan pemikiran tersebut, maka timbul keinginan peneliti untuk mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh integritas dan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil (PNS) pada organisasi perangkat daerah (OPD) dinas di Pada organisasi perangkat daerah (OPD) dinas di Kota Sungai Penuh dalam menghasilkan kualitas pelayanan.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh integritas dan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil (PNS) pada organisasi perangkat daerah (OPD) dinas di Pada organisasi perangkat daerah (OPD) dinas di Kota Sungai Penuh”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dilakukan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih ada pegawai yang tidak sesuai minat atau kompetensi di bidang pekerjaannya sehingga menyebabkan pegawai yang kurang produktif.
2. Sebagian besar pegawai belum memahami tugasnya dengan jelas sehingga produktifitas kerja menurun.

3. Kurang profesional dan rendahnya mental kerja pegawai sehingga menyebabkan produktivitas kerja menurun.
4. Tuntutan ekonomi yang membuat pegawai keluar kantor untuk mencari pekerjaan di tempat lain.
5. Masih kurangnya kesadaran pegawai akan pentingnya meningkatkan integritas komitmen kerja.

### **C. Batasan Masalah**

Dari uraian ini, penulis tidak akan membahas seluruh permasalahan yang ada, maka dari itu ada pembatasan masalah yang akan diteliti sehingga menjadi lebih terarah dan tidak terlalu luas. Maka perlu adanya batasan masalah, adapun batasan masalah yang diteliti adalah mengenai Pengaruh integritas dan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil (PNS) pada organisasi perangkat daerah (OPD) dinas di Kota Sungai Penuh dalam bertugas dan meningkatkan kesadaran pegawai akan pentingnya meningkatkan integritas dan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh integritas terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada organisasi perangkat daerah (OPD) dinas di Kota Sungai Penuh?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen kerja terhadap produktivitas kerja

Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada organisasi perangkat daerah (OPD) dinas di Kota Sungai Penuh?

3. Apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama integritas dan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada organisasi perangkat daerah (OPD) dinas di Kota Sungai Penuh?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk menganalisis pengaruh integritas terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada organisasi perangkat daerah (OPD) dinas di Kota Sungai Penuh
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada organisasi perangkat daerah (OPD) dinas di Kota Sungai Penuh
3. Untuk menganalisis pengaruh integritas dan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada organisasi perangkat daerah (OPD) dinas di Kota Sungai Penuh

#### **F. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan keilmuan yang terkait dengan Ilmu Administrasi Negara khususnya matakuliah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Pelayanan Public, Pengembangan Organisasi, dan

Administrasi Kepegawaian yang berkaitan dengan integritas dan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja dan sebagai bahan atau referensi bagi para peneliti-peneliti lainnya dalam melakukan penelitian lanjutan yang relevan.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, secara praktis dapat dijadikan sebagai acuan atau pedoman untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan.
- b. Bagi pemerintah, sebagai masukan atau sumbangan pemikiran dan sumber informasi bagi pemerintah dalam meningkatkan kinerja.

## 3. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai referensi yang dapat menunjang pengembangan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan masukan bagi penelitian yang akan datang terkait Ilmu Administrasi Publik.