

**PENGARUH INTEGRITAS DAN KOMPETENSI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN PASAMAN BARAT**

Skripsi

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Administrasi Publik (S.AP)



Oleh :

**YUNITA
NIM : 15042166**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2021**

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh Integritas dan Kompetensi Terhadap
Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan
Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat

Nama : Yunita

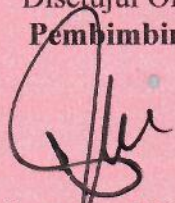
TM/NIM : 2015/15042166

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 6 April 2021

Disetujui Oleh
Pembimbing



Drs. Syamsir, M.Si., Ph.D.
NIP. 196304011989031003

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan **LULUS** setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Negeri Padang

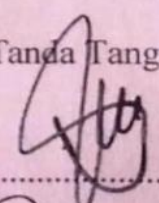
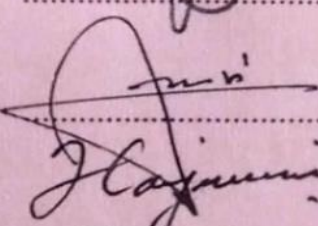
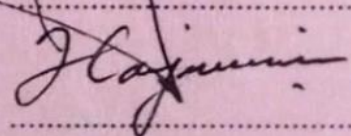
Pada Hari: Selasa, 04 April 2021 Pukul: 09.00 WIB s/d 12.00 WIB

**Pengaruh Integritas dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat**

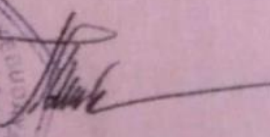
Nama : Yunita
TM/NIM : 2015/15042166
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 6 April 2021

Tim Penguji

Nama	Tanda Tangan
Ketua : Drs. Syamsir, M.Si., Ph.D	1. 
Anggota : Dra. Jumiati, M.Si	2. 
Anggota : Drs. Karjuni Dt. Ma'ani, M.Si	3. 

Mengesahkan:
Dekan FIS UNP



Dr. Siti Fatimah, M.Pd., M.Hum
NIP. 196102181984032001

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yunita

TM/NIM : 2015/15042166

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul: “Pengaruh Integritas dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat” adalah benar dan merupakan karya asli saya, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila ada kesalahan dan kekeliruan dalam Skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya sebagai penulis.

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

Padang, 6 April 2021

Saya yang menyatakan



Yunita

NIM : 15042166

ABSTRAK

YUNITA: NIM 2015/15042166, Pengaruh Integritas dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar tingkat pengaruh Integritas dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat, baik secara parsial maupun secara simultan. Latar belakang dilakukannya penelitian ini, dikarenakan masih ditemukannya kasus dilapangan bahwa belum optimalnya produktifitas kerja pegawai pada Instansi tersebut. Salah satu contohnya adalah masih belum tercapainya target pembuatan e-KTP bagi warga masyarakat. Jika dipersentasekan masih sekitar 10,75% masyarakat yang belum melakukan rekam e-KTP. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis kuantitatif asosiatif. Subjek dan objek dari penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. Angket yang sebelumnya sudah valid dan reliabel digunakan untuk mengumpulkan data dilapangan. Angket yang dikembangkan dari variabel-variabel penelitian disusun dengan menggunakan *Skala Likert* yang terdiri dari lima alternatif jawaban. Pengumpulan data juga didukung dengan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai atau aparatur yang bertugas dan tercatat aktif di Kantor Dinas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. Dengan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* dan dengan menggunakan rumus *Slovin* pada *margin of error* sebesar 3% maka diperoleh sampel penelitian sebanyak 60 responden dari 63 populasi. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda yang sebelumnya telah dilakukan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Integritas terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 70,1%, sedangkan variabel Kompetensi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 40,9%. Sedangkan pengaruh simultan variabel Integritas dan Kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 81,6%.

Kata Kunci : Integritas, Kompetensi, Produktivitas Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT Rabb semesta alam, karena dengan rahmat, karunia, serta taufik dan hidayah-Nya lah penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Integritas dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat”**.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa begitu banyak pihak yang telah turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Melalui kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada Ayahanda Ngatiran dan Ibunda Candrianis tercinta, terima kasih yang tak terhingga atas do'a, semangat, kasih sayang, pengorbanan, dan ketulusannya yang telah menjadi motivator utama mendampingi penulis hingga penyelesaian skripsi ini. Dan kepada kakanda Boni Saputra, MPA dan adinda tercinta Mulyadi, Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan ridho-Nya kepada mereka. Selajutya penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Ibu Nora Eka Putri, S.IP, M.Si selaku Dosen Penasehat Akademik penulis, selajutnya ucapan terimakasih kepada Bapak Drs. Syamsir, M.Si. Ph.D selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pemikiran, waktu dan berbagi masukan yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini. Juga untuk para dosen penguji yakni Ibu Dra. Jumiaty, M.Si dan Bapak Drs. Karjuni Dt. Ma'ani, M.Si terima kasih telah memberikan masukan dan saran-saran yang sangat berguna bagi penyelesaian skripsi ini.

Tidak lupa penulis ucapkan terima kasih untuk pihak-pihak yang secara integratif memiliki andil dalam penyelesaian skripsi ini :

1. Ibu Dr. Siti Fatimah, M.Pd., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Aldri Frinaldi, SH, M.Hum, Ph.D selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Negeri Padang.
3. Bapak dan Ibuk Dosen staf pengajar pada Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Negeri Padang.
4. Staf karyawan dan karyawan keputakaan dan staf administrasi Jurusan Ilmu Administrasi Negara dan staf administrasi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Bupati Kabupaten Pasaman Barat yang telah memberikan izin untuk penelitian ini.

6. Seluruh staf dan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat yang telah bersedia untuk menjadi responden dan memberikan data terkait penelitian ini.
7. Seluruh keluarga besar penulis yang penulis cintai dan sayangi yang tidak bisa disebutkan satu persatu nama dan gelarnya.
8. Rekan-rekan mahasiswa seperjuangan dan untuk keluarga besar Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang terima kasih untuk ide-ide dan semangatnya.

Penulis sadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna sehingga sangat membutuhkan kritik dan saran yang konstruktif dan relevan agar skripsi ini bisa menjadi layak. Sebelumnya penulis mohon ma'af apabila terdapat kesalahan kata-kata yang kurang berkenan dan semoga skripsi ini bisa memberikan manfaat yang positif untuk para pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Padang, 6 April 2021
Penulis,

Yunita
NIM. 15042166

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian.....	11
F. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Produktivitas Kerja.....	14
1. Konsep dan Pengertian Produktivitas Kerja.....	14
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	16
3. Upaya dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja.....	19
4. Indikator Produktivitas Kerja.....	21
B. Integritas.....	22
1. Konsep dan Pengertian Integritas.....	22
2. Prinsip-Prinsip Integritas.....	26
3. Pengaruh Integritas dengan Produktivitas Kerja.....	29
4. Indikator Integritas.....	31
C. Kompetensi.....	35
1. Konsep dan Pengertian Kompetensi.....	35
2. Karakteristik Kompetensi.....	40
3. Kompetensi Individu dalam Organisasi.....	42
4. Pengaruh Kompetensi dengan Produktivitas Kerja.....	46

5. Indikator Kompetensi.....	47
D. Hipotesis Penelitian.....	53

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	55
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	56
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	56
1. Populasi.....	56
2. Sampel.....	58
D. Variabel Penelitian.....	59
E. Definisi Operasional Variabel.....	60
F. Pengembangan Instrumen Penelitian.....	62
G. Skala Pengukuran.....	63
H. Uji Coba Instrumen Penelitian.....	64
1. Uji Validitas.....	65
2. Uji Reliabilitas.....	68
I. Teknik Pengumpulan Data.....	70
J. Teknik Analisis Data.....	71
1. Analisis Deskriptif.....	72
2. Uji Asumsi Klasik.....	72
3. Uji Hipotesis.....	74

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Temuan Umum.....	77
1. Gambaran Umum Kabupaten Pasaman Barat.....	77
2. Letak Geografis dan Luas Wilayah.....	78
3. Demografi Penduduk.....	79
4. Deskripsi Umum Dinas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat.....	81
5. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat.....	83
B. Hasil Temuan Khusus.....	85

1. Karakteristik Responden.....	85
2. Deskripsi Total Capaian Responden (TCR) Variabel Penelitian.....	90
C. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	94
1. Hasil Uji Normalitas.....	94
2. Hasil Uji Linearitas.....	96
3. Hasil Uji Multikolonieritas.....	97
4. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	98
D. Hasil Uji Hipotesis.....	100
1. Persamaan Regresi.....	100
2. Uji Hipotesis Secara Simultan (F).....	103
3. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	104
4. Koefisien Determinasi Berganda (R ²).....	106
5. Uji Koefisien Determinasi Parsial (r ²).....	107
6. Rangkuman Hasil Estimasi Pengaruh Integritas dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.....	108
E. Pembahasan.....	109
1. Pengaruh Integritas terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat.....	109
2. Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat.....	111
3. Pengaruh Integritas dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat..	113
F. Keterbatasan Penelitian.....	116
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	118
B. Saran.....	119
DAFTAR PUSTAKA.....	121

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1	Jumlah Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat..... 57
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel..... 63
Tabel 3.3	Penjabaran Skor..... 64
Tabel 3.4	Hasil Uji Valisitas..... 67
Tabel 3.5	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian..... 70
Tabel 4.1	Jumlah Penduduk PerKecamatan Tahun 2020..... 80
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 86
Tabel 4.3	Profil Responden Berdasarkan Usia..... 86
Tabel 4.4	Profil Responden Berdasarkan Status Perkawinan..... 87
Tabel 4.5	Profil Responden Berdasarkan Status Kepegawaian..... 88
Tabel 4.6	Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja..... 89
Tabel 4.7	Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... 90
Tabel 4.8	Deskripsi TCR Variabel Integritas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat..... 91
Tabel 4.9	Deskripsi TCR Variabel Kompetensi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat..... 92
Tabel 4.10	Deskripsi TCR Variabel Produktivitas Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat..... 93
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinieritas Pengaruh Integritas dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai..... 98
Tabel 4.12	Persamaan Regresi Linear Sederhana Pengaruh Integritas terhadap Produktivitas Kerja Pegawai..... 101
Tabel 4.13	Persamaan Regresi Linear Sederhana Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai..... 102

Tabel 4.14	Uji Koefisien Regresi (Uji F) Pengaruh Integritas dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.....	103
Tabel 4.15	Uji Signifikansi Parameter Parsial Pengaruh Integritas terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.....	104
Tabel 4.16	Uji Signifikansi Parameter Parsial Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.....	105
Tabel 4.17	Uji Koefisien Determinasi (R^2) Pengaruh Integritas dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.....	106
Tabel 4.18	Uji Koefisien Determinasi Parsial (r^2) Pengaruh Integritas terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.....	107
Tabel 4.19	Uji Koefisien Determinasi Parsial (r^2) Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.....	107

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 2.1	Aliran Sebab Akibat dari Kompetensi.....	41
Gambar 2.2	Struktur Kompetensi Individu.....	43
Gambar 2.3	Struktur Kompetensi Individu (<i>The Ice Berg Model</i>).....	44
Gambar 2.4	Kerangka Konseptual.....	53
Gambar 4.1	Peta Kabupaten Pasaman Barat.....	77
Gambar 4.2	Struktur Organisasi Disdukcapil Kabupaten Pasaman Barat.....	82
Gambar 4.3	Histogram Hasil Uji Normalitas Pengaruh Integritas dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.....	95
Gambar 4.4	Kurva Normal Probability Plot Uji Linearitas Pengaruh Integritas dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.....	96
Gambar 4.5	Scatterplots Hasil Uji Heteroskedastisitas Pengaruh Integritas dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.....	99
Gambar 4.6	Rangkuman Hasil Regresi Pengaruh Integritas dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.....	108



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuan organisasinya, organisasi dibuat, dikelola dan diatur oleh manusia sebagai sumber daya yang strategis dalam kegiatan institusi maupun organisasi. Tanpa adanya manusia dalam suatu organisasi, tidak akan mungkin organisasi tersebut dapat berkembang dan maju sesuai dengan yang diharapkan.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan organisasi meskipun peran dan fungsi dari pegawai telah banyak digantikan dengan mesin-mesin industry seperti yang terjadi pada saat sekarang ini dengan adanya revolusi industri 4.0. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini pegawai masih menjadi faktor penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap organisasi menghendaki agar setiap pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Rendahnya kualitas pegawai sangat berpengaruh terhadap pengembangan dan peningkatan produksi dalam berbagai bidang. Hal tersebut dikarenakan pegawai memegang peranan penting dalam usaha untuk mencapai tujuan bagi suatu organisasi. Keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi sangat ditentukan oleh hasil kerja pegawainya. Seperti yang diungkapkan oleh Veithzal Rivai (2005:309) bahwa “Produktifitas kerja dan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya”.

Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim dalam sebuah organisasi terletak pada produktivitasnya. Tingkat kesuksesan suatu organisasi dapat diukur melalui produktivitas organisasi dari tiap individu yang bekerja di dalamnya, dimana produktivitas individu merupakan ukuran dari produktivitas organisasi secara keseluruhan. Produktivitas individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja yang maksimal) dengan efisiensi yaitu satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam satuan waktu tertentu.

Suatu organisasi yang mempunyai tujuan untuk mengembangkan usahanya, mempertahankan hidup organisasinya, dan menghasilkan laba, maka variabel produktivitas kerja pegawai sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Keberhasilan suatu organisasi tercermin dari hasil kerja masing-masing individu dalam perusahaan atau organisasi, hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan semakin meningkatnya produktivitas kerja pegawai diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan pegawai pada instansi tersebut.

Produktivitas kerja pegawai merupakan persoalan yang selalu dibicarakan oleh banyak orang terutama untuk persoalan-persoalan yang berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi. Produktivitas kerja adalah bagian penting yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia. Produktivitas merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektivitas organisasi. Sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila produktivitas kerja pegawainya juga tidak mengalami peningkatan apalagi dengan

semakin tingginya tingkat persaingan yang ada dalam dunia bisnis. Peningkatan produktivitas adalah kata kunci (*keywords*) untuk dapat mengejar ketinggalan sehingga mampu bersaing bukan hanya ditataran regional dan nasional, akan tetapi juga di level global. Peningkatan produktivitas harus dilakukan secara terus menerus, baik pada tataran makro maupun mikro, baik ditingkat pusat maupun daerah.

Menurut Crook et. al (2011:261-262) produktivitas mencakup dua konsep dasar yaitu daya guna dan hasil guna. Daya guna menggambarkan tingkat sumber daya manusia, dana, dan alam yang diperlukan untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dan kualitas dari hasil yang diusahakan. Menurut Guion (2011:139) menyatakan dengan produktivitas yang tinggi, maka pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai semaksimal mungkin.

Produktivitas kerja yang rendah merupakan masalah yang harus diselesaikan oleh organisasi karena produktivitas pegawai dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi dan menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan organisasi. Permasalahan tersebut sering terjadi dan tidak boleh terus dibiarkan. Permasalahan produktivitas kerja pegawai juga terjadi pada Instansi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. Permasalahan tersebut diantaranya seperti masih belum tercapainya target pembuatan e-KTP bagi warga masyarakat, masih ada masyarakat yang belum melakukan perekaman data Kartu Tanda Penduduk (KTP) elektronik. Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan pada tanggal 05 Desember 2018 bahwa terdapat sebanyak 31.293 warga masyarakat yang belum melakukan rekap e-KTP, dari sebanyak 291.289 warga

yang wajib KTP. Jika dipersentasekan masih sekitar 10,75% masyarakat yang belum melakukan rekam e-KTP (*Altas Maulana/Antara Sumbar, 05/12/2018*). Persentase angka 10,75% memang tidak begitu besar akan tetapi ini masih merupakan suatu permasalahan yang harus dihadapi dan diselesaikan oleh Instansi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat karena belum tercapainya tingkat kinerja instansi yang menargetkan 95% masyarakat Pasaman Barat wajib e-KTP yang harus melakukan rekap e-KTP pada tahun 2018.

Masalah selanjutnya adalah terkait dengan waktu/masa penerbitan dokumen kependudukan. Terkait dengan waktu terbit dokumen kependudukan Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) telah mengeluarkan Permendagri No. 19 Tahun 2018 Tentang Peningkatan Kualitas Layanan Administrasi Kependudukan. Salah satu poin dari regulasi ini adalah proses penerbitan dokumen kependudukan harus dilakukan dalam rentang waktu 1 hingga 24 jam. Hal ini diatur dalam Pasal 3 ayat (2) Permendagri Nomor 19 tahun 2018. Berdasarkan aturan ini, penerbitan dokumen kependudukan diselesaikan paling sedikit dalam waktu 1 (satu) jam dan paling lama 24 (dua puluh empat) jam sejak persyaratan dinyatakan lengkap oleh petugas pelayanan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota. Akan tetapi dalam prakteknya di lapangan proses penerbitan dokumen kependudukan dapat memakan waktu sehari-hari, berminggu sampai hingga sampai berbulan-bulan. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Bapak Ngatiran (38 tahun) salah seorang warga masyarakat Kecamatan Pasaman, Nagari Lingkuang Aua, yang sedang mengurus kartu tanda penduduk e-KTP di

Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat mengungkapkan bahwa:

“....ini merupakan kali kedua saya datang ke kantor ini untuk menjemput e-KTP saya yang belum jadi, yang saya urus beberapa minggu lalu. Saya butuh cepat dokumen tersebut, tapi dari pihak Dinas hanya memberikan kartu KTP sementara yang masa berlakunya cuman maksimal satu bulan saja.”

Dari beberapa permasalahan dan contoh kasus di atas secara tidak langsung terlihat bahwa masih belum optimalnya produktifitas kerja pegawai pada Instansi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi baik buruknya produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi. Ada dugaan bahwa produktivitas kerja pegawai juga tidak bisa terlepas dari adanya faktor integritas pada diri seorang pegawai. Becker et.al (dalam Kibtiyah, 2016:96) mendefinisikan integritas sebagai suatu hal yang berkaitan dengan kepercayaan dan kejujuran seseorang. Integritas diharapkan menimbulkan tujuan bersama untuk mencapai hal yang dicita-citakan. Seperti dalam sebuah organisasi, integritas sangat penting dimiliki.

Pada dasarnya integritas adalah konsistensi dan keteguhan yang tak tergoyahkan dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan definisi lain dari integritas adalah suatu konsep yang menunjuk konsistensi antara tindakan dengan nilai dan prinsip (Sri Rahayu, 2017). Dalam etika, integritas diartikan sebagai kejujuran dan kebenaran dari tindakan seseorang. Seseorang dikatakan mempunyai integritas apabila tindakannya sesuai dengan nilai, keyakinan, dan prinsip yang dipegangnya, ditandai oleh satunya kata dan perbuatan bukan seorang yang kata-katanya tidak dapat dipegang.

Schermerhorn (2003) mendefinisikan bahwa integritas sebagai kejujuran, kredibilitas dan konsistensi seorang pemimpin dalam menempatkan nilai-nilai kedalam tindakan. Para pemimpin memiliki tanggung jawab yang tidak dapat ditolak untuk menetapkan standar-standar yang tinggi guna membimbing perilaku pengikutnya (Schermerhorn, 2003). Integritas dapat diartikan sebagai suatu yang lebih sekedar pengaturan sistem keyakinan, termasuk didalamnya konsistensi antara visi dan tindakan, antara nilai-nilai yang diyakini dengan nilai-nilai yang dipraktekkan (Srivastiva, 1989). Kemudian ditegaskan bahwa integritas mencakup: (a) kejujuran; (b) keadilan dan ketulusan yang lebih besar terhadap orang lain.

Menurut hasil penelitian Falentina, K.G Rani, dkk (2018) integritas pegawai berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Pengaruh yang timbul antara dua variabel tersebut adalah bersifat positif, artinya produktivitas pegawai akan meningkat jika integritas para pegawai tinggi, dan begitu juga sebaliknya, produktivitas akan rendah jika integritas pegawainya rendah. Penelitian tersebut membuktikan pengaruh sebesar 26,9%. Penelitian lain yang membuktikan bahwa integritas berpengaruh terhadap produktivitas pegawai adalah penelitian yang dilakukan oleh Prajitiasari (2010) dengan tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk menganalisis pengaruh budaya korporat yang terdiri atas variabel integritas, profesionalisme, kepuasan nasabah, keteladanan, dan penghargaan kepada sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel integritas memiliki angka signifikan di bawah 0,05. Sehingga, variabel integritas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Aspek lain yang diduga mendukung produktivitas kerja pegawai adalah kompetensi pegawai. Masdar, dkk (2009) mendefinisikan kompetensi pegawai sebagai seseorang pegawai yang dapat memberikan kontribusi berarti bagi keberhasilan pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian kinerja organisasi. Pegawai dengan sifat tingkat kompetensi tinggi ternyata memiliki produktivitas kerja dan kinerja tinggi pula bila dibandingkan dengan pegawai yang lain dengan kinerja yang lebih rendah (Masdar, dkk. 2009: 114). Keberhasilan birokrasi dalam memberikan pelayanan publik sangat bergantung pada kompetensi individu dalam organisasi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Konsep kompetensi merupakan karakteristik personal (skill, knowledge, trait, motif) yang menuntun perilaku kearah pencapaian kinerja yang diharapkan (Masdar, dkk. 2009:114). Spencer dan Spencer (1993) mengemukakan bahwa kompetensi individu merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individu yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Kompetensi merupakan alat utama bagi individu sebagai anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kompetensi individu bisa berupa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan.

Terdapat beberapa studi yang meneliti tentang hubungan antara kompetensi pegawai dengan produktivitas kerja pegawai. Seperti yang telah dilakukan oleh Nuryanto, dkk., (2017) Dalam penelitian ini, dukungan kompetensi pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Pegawai yang berkompeten cenderung produktif dalam bekerja. Penelitian mereka

membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 64,4%. Sehingga pegawai yang berkompeten diharapkan mampu untuk mendorong produktivitas kerja yang baik dalam sebuah organisasi. Penelitian lain juga dilakukan oleh Rodlial, R.T Abubakar (2018) pada penelitiannya juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompetensi pegawai dengan produktivitas kerja pegawai sebesar 68,9%. Kompetensi pegawai salah satu bagian penting dalam memudahkan pencapaian organisasi. Banyak fakta menunjukkan adanya kegagalan yang dialami oleh suatu organisasi disebabkan salah satunya oleh lemahnya faktor kompetensi. Hal ini mengandung makna bahwa produktivitas kerja yang dicapai oleh para pegawai secara empirik memang membutuhkan kompetensi yang mumpuni, sehingga para pegawai benar-benar dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Merujuk pada fenomena di atas maka objek dari penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. Keinginan dan berbagai upaya untuk menciptakan, meningkatkan produktivitas kerja pegawai tentunya selalu dilakukan. Namun kondisi lapangan masih belum bisa dioptimalkan. Keberadaan masyarakat sekarang sudah sangat peka terhadap pemerintah serta tingkat kesadaran masyarakat yang semakin baik menjadikan mereka semakin kritis serta proaktif dalam menilai produktivitas kerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik. Sehingga pegawai terus dituntut untuk selalu meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berangkat dari fenomena dan teori di atas maka saya sebagai peneliti merasa perlu untuk melakukan suatu penelitian dengan kajian secara lebih mendalam, terhadap produktivitas kerja pegawai yang dilihat dari faktor integritas dan kompetensi pegawai. Variabel-variabel ini dipilih karena peneliti mencoba untuk melihat komponen dari individu terhadap aspek dimensi manusia dan hubungan antar personal yang dihubungkan dengan produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi. Penelitian ini kiranya bisa memberikan masukan bagi instansi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat sebagai bahan pertimbangan dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai dari sisi faktor integritas dan kompetensi.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut maka peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian mengenai ***“Pengaruh Integritas dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat”***.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi beberapa pokok permasalahan yang terjadi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat diantaranya yaitu:

1. Belum tercapainya target pembuatan e-KTP bagi warga masyarakat. Jika dipersentasekan masih sekitar 10,75% masyarakat yang belum melakukan rekam e-KTP;
2. Belum tercapainya tingkat kinerja instansi yang menargetkan 95% masyarakat Pasaman Barat wajib e-KTP yang harus melakukan rekam e-KTP;

3. Masih terdapat ketidak pastian waktu penerbitan dokumen dan pengurusan dalam penyelesaian pembuatan seperti e-KTP, KK dan sebagainya. Sehingga hal ini bertentangan dengan Permendagri No. 19 Tahun 2018 Tentang Peningkatan Kualitas Layanan Administrasi Kependudukan Pasal 3 ayat (2) berbunyi bahwa penerbitan dokumen kependudukan diselesaikan paling sedikit dalam waktu 1 (satu) jam dan paling lama 24 (dua puluh empat) jam sejak persyaratan dinyatakan lengkap oleh petugas.
4. Masih sering dijumpai kosong ruangan foto pembuatan e-KTP dari petugas jaga, sehingga produktivitas menjadi kurang optimal, sering terjadi penumpukan antrian karena ruang sering ditinggalkan petugas.

C. Batasan Masalah

Pembatasan terhadap sebuah masalah dilakukan agar menjadikan sebuah penelitian menjadi lebih terarah dan terfokus serta menghemat waktu, biaya dan tenaga yang digunakan. Pembatasan masalah dilakukan agar penelitian yang dilakukan lebih mengerucut sehingga dapat menjelaskan lebih mendalam terhadap permasalahan yang diteliti. Batasan masalah penelitian ini peneliti hanya berfokus membahas tentang Pengaruh Integritas dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan apa yang sudah dijelaskan pada latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh integritas pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat?
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat?
3. Apakah terdapat pengaruh simultan integritas dan kompetensi pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat?

E. Tujuan Penelitian

Secara garis besar penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh integritas dan kompetensi pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat, baik secara parsial maupun secara simultan. Secara lebih rinci tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh integritas pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat.
2. Menganalisis pengaruh kompetensi pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat.
3. Menganalisis pengaruh integritas dan kompetensi pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat.

F. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi dan manfaat terutama dalam rangka untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi yang dilihat dari variabel integritas dan

kompetensi pegawai. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat lainnya seperti:

1) Manfaat Akademis

Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebuah referensi tambahan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain yang tertarik dengan permasalahan yang serupa namun diteliti pada tempat yang berbeda. Melihat lebih mendalam lagi produktivitas kerja pegawai dengan menggunakan variabel-variabel independen lainnya, yang tidak dibahas pada penelitian ini.

2) Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bentuk sumbangsih terhadap pengembangan teori yang digunakan, melalui implikasi teoritis yang dihasilkan. Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan inspirasi dan referensi bagi peneliti lain untuk mengembangkan masalah dan variabel yang sama dengan subjek dan objek penelitian yang berbeda. Sedangkan didunia akademik, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi akademisi karena dengan ditemukannya hasil penelitian, dapat dijadikan sebagai sumber masukan, referensi dan kajian literatur dalam melakukan penelitian bagi peneliti selanjutnya.

3) Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan serta sebagai bahan informasi dan acuan dalam rangka mengoptimalkan produktivitas kerja pegawai terhadap pemberian layanan publik kepada masyarakat di lingkungan Instansi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten

Pasaman Barat kearah yang lebih baik lagi. Ditemukan besarnya pengaruh dari variabel-variabel dan aspek-aspek yang diukur dalam penelitian ini dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi manajemen sumber daya manusia aparatur di lingkungan Instansi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat untuk lebih meningkatkan dan mengoptimalkan produktivitas kerja pegawai dalam memberikan pelayanan publiknya kepada masyarakat.

