

**PENGARUH INTEGRITAS TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI LINGKUNGAN
ORGANISASI PERANGKAT DAERAH (OPD) DINAS
KOTA PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Administrasi Publik FIS UNP
sebagai Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Publik*



Oleh:

NADYA MEIDISYAH YOLANDA

TM/NIM : 2015/15042133

**PROGRAM STUDI
ADMINISTRASI PUBLIK**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2020

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai
Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Organisasi
Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang

Nama : Nadia Meidisa Yolanda

NIM/TM : 15042133/2015

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

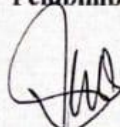
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 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 Administrasi Negara Jurusan Ilmu Administrasi Negara

Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang

Pada Hari Selasa, 28 Januari 2020 Jam 08.30 WIB-09.30 WIB

**Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di
Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang**

Nama : Nadia Meidisa Yolanda
NIM/TM : 15042133/2015
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, Januari 2020

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	Drs. Syamsir M.Si., Ph.D	1.
Anggota	Drs. Karjuni Dt Maani, M.Si	2.
Anggota	Zikri Alhadi S.IP., MA	3.

Mengesahkan

Dekan FIS UNP



SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nadia Meidisa Yolanda
NIM/TM : 15042133/2015
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang”** 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, Januari 2020

Saya yang menyatakan,



Nadia Meidisa Yolanda

2015/15042133

ABSTRAK

Nadya Meidisyah Yolanda: Nim 2015/15042133 Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya indikasi bahwa kurangnya kejujuran, komitmen serta konsisten pada diri pegawai negeri sipil dalam menjalankan tugas dan kewajiban atau kinerjanya sebagai Pegawai Negeri Sipil pada pemerintahan daerah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1)Pengaruh Kejujuran bagi Pemerintah Daerah Dinas terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah Kota Padang, 2)Pengaruh Komitmen bagi Pemerintah Daerah Dinas terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah Kota Padang, dan 3)Pengaruh Konsisten bagi Pemerintah Daerah Dinas terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah Kota Padang.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Populasi dari penelitian ini berjumlah 1982 orang yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil pada 20 Organisasi Perangkat Daerah Dinas di Kota Padang, dan sampel dari penelitian ini berjumlah 299 responden yang ditentukan berdasarkan rumus James E Bartlet dengan taraf signifikan 0,01%. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik Proportional Random Sampling. Instrumen penelitian ini berbentuk kusioner dengan menggunakan pengukuran skala likert. Analisis penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sub variabel kejujuran berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil dengan hasil uji regresi nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,306, sub variabel komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil dengan hasil uji regresi nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,356, sub variabel konsisten berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil dengan hasil uji regresi nilai *Adjust R Square* sebesar 0,363. Secara bersama-sama sub variabel kejujuran, komitmen dan konsisten berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah Kota Padang dengan hasil uji regresi nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,419.

Kata Kunci : Integritas, Kejujuran, Komitmen, Konsisten,dan Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur ke hadirat Allah SWT karena dengan rahmat, karunia, serta taufik dan hidayah-Nya lah penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang.** Dalam penyelesaian skripsi ini penulis telah mendapatkan banyak batuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu sudah selayaknya penulis mengucapkan terima kasih untuk pihak-pihak yang secara integratif memiliki andil dalam penyelesaian skripsi ini:

1. Ibu Dr. Siti Fatimah, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Aldri Frinaldi S.H, M.Hum, Ph.D selaku Ketua Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Drs. Syamsir, M.Si. Ph.D selaku dosen pembimbing skripsi
4. BapakDrs. Karjuni Dt. Maani, M.Si. selaku dosen pembimbing akademik dan dosen penguji skripsi dan bapak Zikri Alhadi S.IP, MA selaku dosen penguji skripsi.
5. Bapak dan Ibuk Dosen staf pengajar pada jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
6. Staf karyawan/karyawati keputakaan dan staf administrasi Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.

7. Ketua LP2M UNP yang telah berjasa dalam memberikan izin untuk penelitian ini.
8. Bapak Walikota Padang yang telah memberikan izin untuk penelitian ini.
9. Bapak/Ibu Kepala Dinas beserta perangkat daerah dinas yang telah berjasa memberikan izin pengumpulan data dan sekaligus pengisian data penelitian ini.
10. Teristimewa kepada kedua orang tua yaitu ayahanda Yulefdi, SH dan ibunda Irzawati yang penulis cintai dan sayangi yang telah memberikan doa, dorongan serta semangat untuk terus menjadi anak yang berguna dan berprestasi serta selalu memberi semangat untuk dapat menyelesaikan penelitian ini.
11. Tersayang kepada kedua saudara yaitu Letda Laut (K) dr. Dion Eka Pratama, dan Meidisya Lady Yolanda S.Si, yang penulis cintai dan sayangi yang selalu memberi masukan dan dorongan serta perhatiannya.
12. Rekan-rekan mahasiswa sepenelitian payung Pak Syamsir tahun 2019 Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang terimakasih atas saran-saran dan motivasinya.
13. Tersayang, Saudara Ifandi Syabri A.Md terimakasih atas saran-saran, dan motivasinya.
14. Tersayang, saudara Rachmat Dwi Supantri A.Md, Resfiana, S.AP dan Khairani, S. AP terimakasih atas ide-ide serta perhatiannya.
15. Rekan-rekan mahasiswa keluarga besar Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang terimah kasih untuk ide-ide dan semangatnya.

16. Rekan-rekan mahasiswa Universitas Negeri Padang terima kasih untuk setiap ide, masukan dan dorongan dalam penyelesaian penelitian ini.

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 maaf 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, Januari 2020

Penulis

Nadya Meidisya Yolanda

DAFTAR ISI

Halaman Abstrak	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	v
Daftar Tabel.....	vii
Daftar Gambar.....	ix
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian.....	11
F. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II : TINJAUAN KEPUSTAKAAN	
A. Kajian Teori.....	13
1. Konsep Kinerja.....	13
2. Konsep Integritas.....	21
3. Konsep Aparatur Sipil Negara.....	36
B. Pengaruh Integritas Pegawai Terhadap Kinerja PNS.....	43
C. Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	45
D. Kerangka Konseptual.....	48
E. Hipotesis Penelitian.....	49
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	51
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	51
C. Lokasi Penelitian.....	54
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	54
E. Instrumen Penelitian.....	56
F. Jenis dan Alat Pengumpulan Data.....	56
G. Validitas dan Realibilitas.....	57
H. Teknik Analisis Data.....	63

BAB IV : HASIL TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum.....	69
B. Profil Responden.....	72
C. Temuan Khusus.....	79
D. Pembahasan.....	96
E. Keterbatasan Penelitian.....	102

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan.....	103
B. Saran.....	104

DAFTAR PUSTAKA.....	107
----------------------------	------------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jumlah Aparatur Daerah Dinas di Kota Padang.....	55
Tabel 3.2 Tabel Pengukuran Variabel.....	56
Tabel 3.3 Uji Validitas Variabel Integritas.....	58
Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel Kinerja.....	60
Tabel 3.5 Tingkat Reliabilitas.....	62
Tabel 3.6 Uji Reliabilitas Variabel Integritas.....	62
Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja	63
Tabel 4.1 Profil Responden Menurut Klasifikasi Umur	72
Tabel 4.2 Profil Responden Menurut Klasifikasi Jenis Kelamin.....	73
Tabel 4.3 Profil Responden Menurut Klasifikasi Status Perkawinan.....	73
Tabel 4.4 Profil Responden Menurut Klasifikasi Pendidikan Terakhir.....	74
Tabel 4.5 Profil Responden Menurut Klasifikasi Jabatan.....	75
Tabel 4.6 Profil Responden Menurut Klasifikasi Gol Kepegawaian.....	76
Tabel 4.7 Profil Responden Menurut Klasifikasi Jumlah Gaji Perbulan.....	76
Tabel 4.8 Profil Responden Menurut Klasifikasi Pendapatan Bersih	77
Tabel 4.9 Profil Responden Menurut Klasifikasi Masa Kerja.....	78
Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Kejujuran.....	79
Tabel 4.11 Deskripsi Variabel Komitmen.....	80
Tabel 4.12 Deskripsi Variabel Konsisten.....	82
Tabel 4.13 Deskripsi Variabel Kinerja.....	83
Tabel 4.14 Hasil Kontribusi (R) Pengaruh Sub Variabel Kejujuran terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.....	86
Tabel 4.15 Hasil Uji Anova (F) Pengaruh Sub Variabel Kejujuran terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.....	86
Tabel 4.16 Hasil Uji (T) Pengaruh Sub Variabel Kejujuran terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.....	87
Tabel 4.17 Hasil Kontribusi (R) Pengaruh Sub Variabel Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.....	88
Tabel 4.18 Hasil Uji Anova (F) Pengaruh Sub Variabel Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.....	88
Tabel 4.19 Hasil Uji (T) Pengaruh Sub Variabel Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.....	89
Tabel 4.20 Hasil Kontribusi (R) Pengaruh Sub Variabel Konsisten terhadap	

Kinerja Pegawai Negeri Sipil.....	89
Tabel 4.21 Hasil Uji Anova (F) Pengaruh Sub Variabel Konsisten terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.....	90
Tabel 4.22 Hasil Uji (T) Pengaruh Sub Variabel Konsisten terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.....	90
Tabel 4.23 Hasil Uji Multikolinearitas Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.....	93
Tabel 4.24 Hasil Uji Autokorelasi Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.....	94
Tabel 4.25 Hasil Kontribusi (R) Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.....	94
Tabel 4.26 Hasil Uji Anova (F) Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.....	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	49
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pemerintah Dinas Kota Padang.....	71
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.....	91
Gambar 4.3 Hasil Uji Linearitas Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.....	92
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.....	92
Gambar 4.5 Pengaruh dan Kontribusi Variabel X terhadap Y.....	96

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pegawai Negeri Sipil adalah unsur aparatur negara dan abdi masyarakat untuk menyelenggarakan pemerintahan dan melaksanakan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional. Seorang Pegawai Negeri Sipil ini dalam mengabdikan dirinya ke negara masuk dalam lingkup pemerintahan baik itu pemerintah daerah maupun pusat yang akan didistribusikan dalam lingkup yang lebih kecil dan spesifik lagi yaitu dalam sebuah Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Disinilah nantinya seorang PNS harus berkarya dan mengabdikan dirinya secara penuh kepada bangsa dan Negara sesuai dengan bidang masing masing.

Pegawai negeri sipil dalam menjalankan tugasnya dituntut untuk memiliki kualitas integritas yang baik. Integritas pada pegawai negeri disebut integritas PNS yaitu prinsip sikap dan perilaku pegawai negeri sipil yang dilandasi oleh unsure jujur, berani bijaksana dan bertanggung jawab untuk membangun kepercayaan guna memberikan dasar bagi pengambilan keputusan yang andal (Pratama dkk, 2014). Menurut peraturan pemerintah No 46 tahun 2011, yang dimaksud dengan “integritas” adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai ,norma dan etika dalam organisasi. Oleh karena itu, integritas disajikan sebagai sesuatu yang ideal dalam diri manusia sebagai karakter yang penuh kebajikan, dan kecenderungan memiliki sikap moral yang positif.

Berdasarkan pasal 23 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara diterangkan mengenai kewajiban seorang aparatur sipil Negara yaitu setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia dan pemerintah yang sah, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa, melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang, menaati ketentuan peraturan perundang-undangan, melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab, menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan, menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pada pasal ini terkandung tuntutan terhadap PNS untuk senantiasa berpegang teguh dan mempraktekkan sikap perilaku yang profesional, jujur, adil, merata, selalu memenuhi janji, tegas, disiplin, mencintai profesinya, dan berakhlak mulia. Untuk membentuk sosok PNS seperti diatas, diperlukan adanya upaya penyadaran mengenai Integritas Pegawai.

Peraturan Gubernur Sumatera Barat No. 41 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat diterapkan untuk menyediakan kerangka acuan bagi pejabat atau pegawai pada unit kerja/instansi/SKPD di lingkungan pemerintah daerah untuk mengenal, mencegah, dan mengatasi benturan kepentingan, menciptakan budaya kerja yang dapat mengenali, mencegah, dan mengatasi situasi benturan kepentingan secara transparan dan efisien tanpa mengurangi kinerja pejabat yang bersangkutan serta meningkatkan pelayanan public dan mencegah terjadinya kerugian Negara sehingga dapat meningkatkan integritas dan menciptakan pelaksanaan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Selanjutnya, berdasarkan Peraturan Walikota Padang No. 63 Tahun 2016 tentang Kedudukan, susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Sekretariat Daerah, dalam menyelenggarakan pembinaan, sosialisasi, bimbingan, konsultasi, supervisi, koordinasi, monitoring, evaluasi, serta pengawasan urusan pemerintahan kota sekretariat daerah memiliki tanggung jawab yang besar agar dapat terwujudnya sikap yang jujur, bertanggung jawab, adil, dan memiliki pendirian yang kuat. Hal ini adalah salah satu upaya agar dapat meningkatkan integritas pegawai dan secara otomatis juga dapat meningkatkan Kinerja Pegawai di lingkungan OPD Kota Padang.

Lebih lanjut, Peraturan Walikota Padang No. 61 Tahun 2016 Tentang Pedoman Manajemen Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah juga menjelaskan bahwa manajemen kinerja pegawai menempatkan pegawai sebagai asset pemerintah daerah yang perlu dikelola dengan tepat untuk mencapai kinerja organisasi. Manajemen yang merupakan subsistem dalam manajemen sumber daya manusia dibangun sebagai landasan dalam pengembangan pegawai maupun pengembangan organisasi secara utuh, serta menjadi dasar dalam pemberian kompensasi berupa tambahan penghasilan bagi pegawai, sehingga dapat memicu keinginan untuk menjadi lebih baik.

Namun, pada kenyataan di lapangan berdasarkan observasi penulis pada tanggal 25 Juli 2018, penulis melihat bahwa banyak pegawai negeri sipil yang kebanyakan dari mereka tidak lagi menjadi abdi masyarakat dan abdi negara yang berintegritas kepada negaranya, tetapi lebih focus dengan upaya untuk memperkaya diri sendiri. Hal ini dikarenakan oleh beberapa factor, seperti kurangnya tanggung jawab pegawai yang berkaitan dengan penegakkan nilai etika, pegawai. Sementara itu, kecakapan profesional berupa kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan secara efisien juga dapat menyebabkan tidak terwujudnya integritas dalam diri seorang pegawai.

Sementara itu, pada saat seleksi penerimaan CPNS tahun 2018 lalu, banyak beredar dokumen terkait nama pelamar cpns yang lulus verifikasi instansi Provinsi Sumbar per tanggal 15 oktober 2018 di media social seperti Instagram dan Whatsapp. Padahal, pihak ombudsman sendiri telah menunjuk tim khusus untuk pengawasan penerimaan CPNS dan memetakan potensi mal administrasi ataupun permasalahan lain yang mungkin saja muncul pada saat rekrutmen CPNS tersebut berlangsung. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat masalah pada integritas petugas dan system pengamanan serta cara kerja panitia pada badan kepegawaian daerah. (Wahyudi, 2018).

Sedangkan pada awal bulan desember tahun 2018 perkara Korupsi yang masuk ke pengadilan tindak pidana korupsi (Tipikor) padang sebanyak 35 perkara dengan 39 terdakwa. Jika dibandingkan dengan tahun 2017 lalu, perkara korupsi yang tercatat di kota padang sebanyak 45 perkara dengan 45 terdakwa. Maka, potensi jumlah perkara selama 2018 ini masih mungkin terjadi mengingat biasanya pendaftaran perkara banyak dilakukan menjelang tutup buku. (Haluan, 2018).

Disisi lain juga terlihat kurangnya penerapan terhadap ilmu agama dan moral yang kuat di dalam diri seorang pegawai. Di lain sisi, terdapat beberapa pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian kerja di bidangnya dan juga dalam hal ini terdapat aparatur sipil Negara yang tidak mandiri dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Selain itu, juga terlihat bahwa beberapa orang dari Aparatur Sipil Negara yang memiliki gaya hidup yang Konsumtif atau kekota-kotaan. Di lain sisi, penulis juga melihat bahwa banyak masyarakat yang masih memiliki nilai-nilai Kondusif. Seperti, seseorang dihargai atas dasar kekayaannya.

Sementara itu, kenyataan di Dinas Pasar Kota Padang menurut Kurniawati (2014) masih terkesan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya tercapai. Hal ini terlihat dari beberapa fenomena seperti kuantitas dan kualitas pegawai masih rendah, kurangnya

pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam bekerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan pimpinan, kerjasama antara rekan kerja masih kurang, sarana dan prasarana serta fasilitas penunjang yang masih kurang, sistem aplikasi komputer yang belum stabil dan masih belum mencukupi, masih banyak pegawai yang kurang mahir dan professional dalam bekerja, pegawai dalam menjalankan tugas belum memahami Tupoksi (Tugas Pokok dan Fungsi) masing-masing, dan pengawasan dan evaluasi dari atasan terhadap bawahan belum terlaksana secara optimal.

Berdasarkan informasi yang di beritakan melalui Haluan (2015) teridentifikasi bahwa kinerja pemerintah provinsi sumatera barat semakin melorot. Hal ini di buktikan dengan peringkat KPPD Sumbar nomor 9 nasional dan di wilayah Sumatera peringkat 2 dengan skor 2,3447 pada tahun 2010. Sedangkan tahun 2011 peringkat KPPD Sumbar nomor 25 nasional dan di wilayah Sumatera peringkat 8 dengan skor 2,0436. Lalu, pada tahun 2012 peringkat KPPD Sumbar mengalami peningkatan, yakni ke nomor 10 nasional dan di wilayah Sumatera peringkat 2 dengan skor 2,4162. Sedangkan di tahun 2013 peringkat KPPD Sumbar melorot ke posisi 20 nasional dan di wilayah Sumatera peringkat 8 dengan skor 2,2352. Fenomena diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai hingga saat ini masih berjalan belum seperti yang diharapkan.

Sementara itu, di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang menurut Habibi (2016), menunjukkan bahwa masih banyak Pegawai Negeri Sipil yang bermasalah dalam bekerja. Bentuk dari masalah tersebut antara lain adalah penggunaan komputer kerja untuk mengunduh film-film atau video yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan dalam jam kerja. Dalam penyusunan dokumen, masih banyak Pegawai Negeri Sipil yang bekerja dengan tidak rapi serta tidak teliti, sehingga banyak ditemukan kesalahan dalam penulisan, pelaporan, halaman yang tidak terhubung dengan halaman lainnya, dan beberapa kesalahan lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa di kota padang

sendiri pada kenyataannya masih banyak Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kinerja yang belum sesuai dengan yang di harapkan.

Menurut Welch (dalam Rani dkk, 2018) dalam bukunya yang berjudul “Winning” mengatakan bahwa integritas adalah sepatah kata yang kabur (tidak jelas). Orang-orang yang memiliki integritas mengatakan kebenaran, dan orang-orang itu memegang kata-kata mereka. Mereka bertanggung jawab atas tindakan-tindakan mereka di masa lalu, mengakui kesalahan mereka dan mengoreksinya. Integritas didefinisikan Rogers (Masitah, 2012) sebagai kondisi yang terjadi ketika individu mampu menerima serta bertanggung jawab terhadap perasaan, niat, komitmen dan perilaku, termasuk mampu mengakui kondisi itu kepada orang lain bila diperlukan.

Andreas Harefa dalam bukunya yang berjudul “Manusia Pembelajar.” (Sukarna, 2018) menjelaskan salah satu definisi integritas adalah “*maining social, athical, and organizational norm, firmly adhring to code of conduct anda atichal principle*”). Oleh sebab itu, terdapat beberapa tindakan kunci (*key action*) yang dapat diamati dari integritas. Tindakan kunci (*key action*) tersebut ialah menunjukkan kejujuran (*demonstrate honesty*), memenuhi komitmen (*keeping commitment*), dan berperilaku secara konsisten (*behave consistently*).

Menurut Minner (dalam Astuti, 2013) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Di lain sisi Sutrisno (dalam Astuti, 2013) menyatakan bahwa perilaku seseorang akan terbawa dalam menjalankan kehidupan dan kegiatan dalam organisasi baik organisasi bisnis maupun public. Jika seorang pegawai memiliki integritas yang tinggi maka dapat dipastikan hal tersebut juga dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Erina dkk (2012) di temukan bahwa variabel integritas, obyektivitas, kerahasiaan dan kompetensi berpengaruh pada kinerja Aparat Pengawas Internal Pemerintah Inspektorat Aceh. Lalu, berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh Komang Gunayanti Ariani dan I Dewa Nyoman Badera (2015) diketahui bahwa pengaruh integritas pada kinerja auditor Inspektorat Kota Denpasar adalah positif dan signifikan.

Sementara itu, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yusnaena dan Syahril (2013) pada hasil analisis data didapat jawaban tingkat pencapaian responden terhadap variable integritas karyawan berada pada kategori baik. Hal ini sesuai dengan teori bahwa Integritas bukan sebuah faktor yang terdapat dalam kehidupan sehari-hari. Ini adalah hasil dari disiplin pribadi, kepercayaan batin, dan keputusan untuk jujur sepenuhnya dalam segala situasi dalam kehidupan pemimpin. Menurut Maxwell (dalam Yusnaena dkk (2013), untuk memperoleh integritas diperlukan suatu proses yang terus berlangsung.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan OPD Dinas Kota Padang”**. Dimana, hal ini dilakukan agar penulis dapat mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh sikap jujur, teguh, memiliki self control yang tinggi, dan memiliki self esteem yang kuat terhadap kinerja pegawai.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah penulis jelaskan di latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Masih kurangnya kejujuran dalam diri seorang pegawai negeri sipil dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Masih terdapat pegawai negeri sipil yang tidak memiliki komitmen dalam dirinya sehingga banyak terjadi penyelewengan dalam penerapan kinerja
3. Masih banyak pegawai negeri sipil yang tidak konsisten dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
4. Masih kurangnya kesadaran pegawai untuk meningkatkan kinerja yang baik dan berintegritas.
5. Masih banyak pegawai ASN yang memiliki gaya hidup yang Konsumtif. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya pegawai yang melakukan penyelewengan dalam penerapan kinerja.

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. Dalam penelitian ini, masalah yang diteliti dibatasi pada:

1. Pengaruh Kejujuran bagi Perangkat Daerah terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang.
2. Pengaruh Komitmen bagi Perangkat Daerah Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang.
3. Pengaruh Konsisten bagi Perangkat Daerah Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang.
4. Pengaruh Integritas bagi Perangkat Daerah Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang.

D. Rumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh Kejujuran bagi Perangkat Daerah terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang?
2. Apakah terdapat pengaruh Komitmen bagi Perangkat Daerah terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang?
3. Apakah terdapat pengaruh Konsisten bagi Perangkat Daerah terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang?
4. Apakah terdapat pengaruh Integritas bagi Perangkat Daerah Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang?

E. Tujuan Penelitian

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

1. Pengaruh Kejujuran bagi Aparatur Sipil Negara terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan OPD Dinas Kota Padang.
2. Pengaru Komitmen bagi Aparatur Sipil Negara Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan OPD Dinas Kota Padang.
3. Pengaruh Konsisten bagi Aparatur Sipil Negara Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan OPD Dinas Kota Padang.
4. Pengaruh Integritas bagi Aaratur Sipil Negara terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan OPD Dinas Kota Padang.

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. 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.