

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

Deka Andriani¹, Syamsir Syamsir²

^{1,2}Universitas Negeri Padang

Email: dekaandriani28@gmail.com, syamsir@fis.unp.ac.id

Abstrak

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, Produktivitas kerja*

Abstract

This study aims to determine and analyze how much influence the integrity and commitment of work to the work productivity of Civil Servants (PNS) in the Regional Apparatus Organization (OPD) Office in Sungai Penuh City. This research is an associative quantitative research. The study population was all civil servants who were in the Regional Apparatus Organization Office in Sungai Penuh City. Determine the size of the sample using the Barlet formula and analysis techniques. The sampling of the research that the author uses is Proportional Random Sampling. Data collection in this study used a questionnaire with a Likert scale measurement scale. The data obtained were then analyzed using multiple regression techniques. The results showed that there is an influence of integrity and work commitment on the work productivity of Civil Servants in the Regional Apparatus Organization Office in Sungai Penuh with the significance value obtained is equal to 0,000. While the results of the hypothesis test using simple regression analysis techniques based on test results using the Summary model, the Adjusted R Square value of 0.298 was obtained. In other word the level of integrity and commitment to work has an effect of 29.8% while 70.2% is again influenced by other factors.

Keywords: *Integrity, Work commitment, Work productivity*



Received: January 10, 2019

Revised: January 20, 2020

Available Online: January 21, 2020

Pendahuluan

Sebagai profesi berlandaskan pada prinsip nilai dasar integritas moral, komitmen, kode etik kode perilaku dan tanggung jawab pada pelayanan public, profesionalitas jabatan, jaminan hukum dalam menjalankan tugas, kualifikasi akademik dan sesuai dengan bidang tugas yang sangat diperlukan dalam kompetensi. Kewajiban terhadap PNS untuk selalu senantiasa memegang teguh dan mengimplementasikan sikap perilaku yang melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi. Selain itu PNS juga dituntut untuk melayani menggunakan sikap hormat, sopan, disiplin, melakukan tugasnya dengan cermat dan tanpa tekanan dalam bertugas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, melaksanakan tugasnya sesuai perintah pejabat yang berwenang atau atasan sehingga tidak bertentangan dengan ketentuan pemerintahan dan peraturan perundang-undangan etika. (Undang-undang Republik Indonesia No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, 2014)

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 OPD dinas di Kota Sungai Penuh yaitu bapak Azmardi yang dilaksanakan pada tanggal 24 Mei 2019, terindikasi pada bahwa dalam kenyataannya sekarang ASN yang datang sering tidak memahami dari mana memulainya dan apa yang dilaksanakan atau dikerjakan. Pernyataan ini tentu saja menggambarkan rendahnya tingkat produktivitas kerja pegawai di OPD dinas Kota Sungai Penuh. (Undang-Undang Republik Indonesia No. 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah., 2014). 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. Berdasarkan uraian yang sudah penulis jelaskan di latar belakang, maka bisa diidentifikasi permasalahan yang muncul yaitu: (1) Apakah terdapat pengaruh integritas terhadap produktivitas kerja PNS pada OPD Dinas di Kota Sungai Penuh? (2) Apakah terdapat pengaruh komitmen kerja terhadap produktivitas kerja PNS pada OPD Dinas di Kota Sungai Penuh? (3) Apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama integritas dan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja PNS pada OPD Dinas di Kota Sungai Penuh?

Penelitian ini merupakan penelitian payung dari penelitian bapak Drs. Syamsir, M.Si, Ph.D dengan judul Model Pembinaan Integritas Pegawai di kalangan PNS pada Instansi Pemerintahan di Kota Padang. Penelitian tersebut telah dilaksanakan pada tahun 2019.

Integritas, Komitmen Kerja, Produktivitas Kerja

Integritas adalah sepatah kata yang kabur (tidak jelas). Orang-orang itu memegang kata-kata mereka dan orang-orang yang memiliki integritas mengatakan kebenaran. Mereka bertanggung-jawab atas tindakan-tindakan mereka di masa lalu, mengakui kesalahan mereka dan mengoreksinya. Mereka mengetahui hukum yang berlaku dalam negara mereka, industri mereka dan perusahaan mereka baik yang tersurat maupun yang tersirat dan mentaatinya. Mereka bermain untuk menang secara benar (bersih), seturut peraturan yang berlaku. (Welch, 2005). Integritas adalah keselarasan antara apa yang diucapkan dan apa yang dilakukan oleh seseorang. Tindakannya sesuai dengan tuntutan moral dan prinsip-prinsip etika serta sesuai dengan aturan hukum dan tidak menzalimi kepentingan umum. Integritas merujuk pada sifat layak dipercaya dalam diri seorang manusia yang di dalamnya terdapat kualitas-kualitas individu seperti karakter jujur, amanah, tanggung jawab, kedewasaan, sopan, kemauan bersikap baik dan sebagainya. Dari berbagai pengertian integritas seperti yang dikemukakan di atas dapat pula

dipahami bahwa integritas merupakan salah satu solusi untuk mereduksi perilaku korupsi yang selama ini semakin marak dan menggejala di kalangan birokrasi atau PNS di Indonesia. (Syamsir, 2014). Faktor-faktor pembentuk integritas ialah jujur, teguh, memiliki kemampuan individu dalam mengontrol atau memantau respon agar sesuai dengan tujuan hidup dan standar moral yang dimiliki/self control, dan memiliki kepercayaan bahwa individu mampu berperilaku sesuai nilai dan moral yang diyakini/ self esteem yang tinggi. Berbagai sifat-sifat pribadi dan kemampuan tertentu yang mesti digabungkan dengan kejujuran dan berbagai sikap positif lainnya untuk bisa menghasilkan apa yang disebut integrity. Semuanya itu akan menghantar pada keberhasilan di tempat kerja. Ada bermacam-macam sifat-sifat pribadi dan salah satu kemampuan tertentu yang mesti digabungkan dengan kejujuran dan berbagai sikap positif lainnya untuk bisa menghasilkan apa yang disebut dengan *integrity*. Semuanya itu akan menghantar pada keberhasilan di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa integritas akan mengantarkan kepada terwujudnya kinerja yang baik yang disertai dengan bagian-bagian dari karakter lainnya, yang dapat mendorong agar mampu mencapai hasil yang maksimal disertai dengan cara yang baik. Simon (Sujiyanto, 2017). Faktor internal yang akan mempengaruhi produktivitas adalah komitmen kerja yang kuat terhadap visi dan misi institusional. Jika komitmen kerja pegawai ternyata rendah terhadap visi dan misi institusional maka akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja baik dalam mengembangkan organisasi maupun pertahanan organisasi. (Yuniarsih, 2011).

Komitmen kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat hubungan individu memandang atau membandingkan dirinya dengan pekerjaannya dalam suatu organisasi tertentu Jewell dan Siegall dalam (Riyanto, Sutrisno, & Ali, 2017). Komitmen sebagai salah satu sikap kerja karena merupakan kebebasan (suka atau tidak suka) dari perasaan seseorang terhadap tempat individu tersebut bekerja. Lebih lanjut ia mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan, identifikasi dan loyalitas. Unsur orientasi hubungan antara individu dengan suatu organisasi yang mendefinisikan tentang komitmen organisasi. Orientasi hubungan tersebut menyebabkan individu bersedia memberi sesuatu demi merefleksikan hubungan bagi tercapainya suatu tujuan organisasi. (Robbins, 2001). Jadi untuk menentukan baik buruknya sikap perilaku seorang PNS integritas dan komitmen PNS sebagai suatu indikator dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dalam pemerintahan. Agar tidak melalaikan kewajiban dan tugasnya didalam suatu pemerintahan pegawai selalu senantiasa dituntut untuk mengingat sumpah dan janjinya, menjauhi yang dilanggar dan memenuhi kewajiban dengan maksimal, karena PNS selalu berhubungan dengan pemerintahan tempat mereka bekerja.

Faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja adalah kuantitas kerja dimana pegawai dalam waktu yang ditentukan dapat mencapai suatu hasil dengan adanya standar yang ditetapkan, kualitas kerja juga menjadi tolak ukur karena mutu dari suatu pencapaian pegawai dengan standar yang telah ditetapkan menandakan baik atau buruknya produktivitas pegawai, ketepatan waktu pegawai dimana suatu pekerjaan diselesaikan di awal sehingga ada waktu luang yang tersedia untuk melakukan hal lain. (Henry, 2004)

Pengaruh Integritas dan Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Integritas mengharuskan pegawai taat dengan ketentuan teknis dan etika yang dianut disuatu organisasi. Dan ini bukan mengenai moral, kejujuran dan masalah etis lainnya tetapi berkaitan dengan pencapaian pegawai yang maksimal dengan mengedepankan kejujuran dan berbagai nilai moral lainnya. (Rani, Lambey, & Pinatik, 2018)

Faktor internal yang mempengaruhi produktivitas adalah komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional. Jika komitmen kerja pegawai ternyata rendah terhadap visi dan misi institusional maka akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja baik dalam mengembangkan organisasi maupun pertahanan organisasi. (Yuniarsih, 2011)

Berdasarkan teori yang ada ini, secara tidak langsung integritas dan komitmen memang ada memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Karna kedua variable ini sama-sama mewujudkan suatu pencapaian hasil yang maksimal dengan tidak melakukan hal hal yang tidak bermoral. Setiap organisasi pastinya membutuhkan anggota yang memiliki integritas yang tinggi, supaya produktivitas yang di harapkan oleh organisasi tersebut bisa di capai dengan sangat baik. Apabila suatu organisasi sudah bisa mencapai produktivitas sesuai dengan target yang ada, maka organisasi itu tentunya akan bisa bertahan dan berkembang.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh PNS yang berada pada 20 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas di Kota Sungai Penuh. Menentukan besarnya sampel menggunakan rumus James E Barlet (Bartlett, Kotrlík, & Higgins, 2001) dengan taraf signifikan 0,000 dan teknik analisis Pengambilan sampel penelitian yang penulis gunakan adalah *Proportional Random Sampling*. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket dengan skala pengukuran skala likert. Analisis penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda berdasarkan olahan data menggunakan versi 16.0

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Pada rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya yang terdiri dari:
Pengaruh Integritas (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) (PNS) pada (OPD) Dinas di Kota Sungai Penuh

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .542 ^a | .294 | .291 | .29361 | 1.503 |

a. Predictors: (Constant), Rata-Rata Integritas

b. Dependent Variable: Rata-Rata PK

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df. | Mean. Square | F.0 | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|--------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 8.614 | 1 | 8.614 | 99.925 | .000 ^a |
| | Residual | 20.690 | 240 | .086 | | |
| | Total | 29.304 | 241 | | | |

a. Predictors: (Constant), Rata-Rata Integritas

b. Dependent Variable: Rata-Rata PK

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi sebesar 0.000, karena signifikansi uji nilainya lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel integritas berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kemudian untuk

menguji signifikansi konstanta (c) maka dilakukan uji T. Dari uji t yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 1.186 | .190 | | 6.228 | .000 |
| | Rata-Rata Integritas | .570 | .057 | .542 | 9.996 | .000 |

a. Dependent Variable: Rata-Rata PK

Pengaruh Komitmen (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) (PNS) pada (OPD) Dinas di Kota Sungai Penuh

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .438 ^a | .192 | .189 | .31411 | 1.422 |

a. Predictors: (Constant), Rata-Rata KK

b. Dependent Variable: Rata-Rata PK

Dapat dipahami berdasarkan tabel bahwa bahwa, nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,189 hal ini berarti pengaruh komitmen kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 18,9% sisanya sebesar 81,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya untuk memperkuat interpretasi bahwa pengaruh komitmen kerja terhadap produktivitas kerja adalah signifikan dapat dilihat dari tabel anova (F) berikut ini:

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|-----|--------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df. | Mean. Square | F.0 | Sig. |
| 1 | Regression | 5.624 | 1 | 5.624 | 57.005 | .000 ^a |
| | Residual | 23.680 | 240 | .099 | | |
| | Total | 29.304 | 241 | | | |

a. Predictors: (Constant), Rata-Rata KK

b. Dependent Variable: Rata-Rata PK

Dari hasil di atas, dapat diketahui bahwa signifikansi diperoleh sebesar 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh komitmen kerja terhadap produktivitas kerja selanjutnya untuk menguji signifikansi konstanta (c) dari variabel komitmen kerja terhadap produktivitas kerja, apakah memang valid untuk memprediksi variabel produktivitas kerja maka dilakukan uji T yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 2.000 | .144 | | 13.844 | .000 |
| | Rata-Rata KK | .319 | .042 | .438 | 7.550 | .000 |

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig . |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.000 | .144 | | 13.844 | .000 |
| | Rata-Rata KK | .319 | .042 | .438 | 7.550 | .000 |

a. Dependent Variable: Rata-Rata PK

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel komitmen terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil di OPD Dinas Kota Sungai Penuh.

Pengaruh Integritas (X₁) dan Komitmen kerja (X₂) Secara Bersama terhadap Produktivitas Kerja (Y) (PNS) pada (OPD) Dinas di Kota Sungai Penuh

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .551 ^a | .304 | .298 | .29217 | 1.469 |

a. Predictors: (Constant), Rata-Rata KK, Rata-Rata Integritas

b. Dependent Variable: Rata-Rata PK

Dapat dipahami berdasarkan tabel bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,298 atau 29,8%. Sisanya sebesar 70,2% belum dimaksimalkan oleh OPD Dinas di Kota Sungai Penuh. Selanjutnya untuk memperkuat pengaruh integritas dan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja adalah signifikan dapat dilihat dari tabel anova (F) berikut:

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|-----------------|-----|--------------|--------|-------------------|
| Model. | | Sum of Squares. | df. | Mean. Square | F.0 | Sig. |
| 1 | Regression | 8.902 | 2 | 4.451 | 52.145 | .000 ^a |
| | Residual | 20.402 | 239 | .085 | | |
| | Total | 29.304 | 241 | | | |

a. Predictors: (Constant), Rata-Rata KK, Rata-Rata Integritas

b. Dependent Variable: Rata-Rata PK

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000, karena signifikansi uji nilainya lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel integritas dan komitmen kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya untuk menguji signifikansi konstanta (c) dari variabel integritas dan komitmen kerja, apakah memang valid untuk memprediksi variabel produktivitas kerja maka dilakukan uji T yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig . |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.170 | .190 | | 6.171 | .000 |

| | | | | |
|----------------------|------|------|------|------------|
| Rata-Rata Integritas | .476 | .077 | .452 | 6.197 .000 |
| Rata-Rata KK | .098 | .053 | .134 | 1.837 .067 |

a. Dependent Variable: Rata-Rata PK

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai signifikansi diperoleh dari pengolahan data program SPSS dan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel integritas dan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja.

Pembahasan

Hasil penelitian tentang pengaruh integritas dan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil (PNS) pada organisasi perangkat daerah (OPD) dinas di Kota Sungai Penuh telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh integritas dan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja PNS pada OPD dinas di Kota Sungai Penuh, baik secara simultan maupun secara parsial dari keempat sub variabel integritas yaitu sikap jujur, sikap teguh, self control, dan self esteem secara bersama sama pengaruh sikap jujur, sikap teguh, self control, dan self esteem terhadap produktivitas kerja PNS pada OPD dinas di Kota Sungai Penuh menghasilkan pengaruh integritas dan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki nilai *Adjust R Square* 0,298 sehingga pengaruh integritas dan komitmen PNS sebesar 29,8%. Pada angka signifikansi secara parsial pengaruh integritas dan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja PNS pada OPD di Kota Sungai Penuh sebesar 0,000 hal ini menunjukkan signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel integritas dan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja PNS pada OPD Dinas di Kota Sungai Penuh.

Integritas berpengaruh secara terhadap produktivitas kerja karyawan. Integritas mewajibkan individu agar taat pada standar teknis dan etika yang dimiliki oleh organisasi. (Rani et al., 2018) Integritas bukan hanya masalah kejujuran, masalah etis dan moral bahwa orang tidak berbohong atau tidak melakukan hal-hal tidak bermoral. Integrity berkaitan juga dengan kinerja, suatu pencapaian hasil baik yang dicapai dengan selalu menjunjung tinggi kejujuran dan nilai-nilai moral lainnya. (Arfah Salwa, Away, & Tabrani, 2018)

Faktor internal yang mempengaruhi produktivitas adalah komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional. Jika komitmen kerja pegawai ternyata rendah terhadap visi dan misi institusional maka akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja baik dalam mengembangkan organisasi maupun pertahanan organisasi. (Yuniarsih, 2011)

Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan yang telah dijabarkan, dapat disimpulkan dan diberikan saran bahwa: (1) Pengaruh integritas (X1) terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil memiliki nilai *Adjust R Square* 0,291 sehingga kontribusi integritas terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil di lingkungan organisasi perangkat daerah (OPD) di Kota Sungai Penuh sebesar 29,1%. Pada angka signifikansi secara parsial pengaruh integritas terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Sungai Penuh sebesar 0,000 hal ini

menunjukkan signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. (2) Pengaruh komitmen kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki nilai *Adjust R Square* 0,189 sehingga kontribusi komitmen kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebesar 18,9%. Pada angka signifikansi secara parsial pengaruh komitmen kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Sungai Penuh sebesar 0,000 hal ini menunjukkan signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. (3) Pengaruh integritas dan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki nilai *Adjust R Square* 0,298 sehingga kontribusi integritas dan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebesar 29,8%. Pada angka signifikansi secara parsial pengaruh integritas dan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Sungai Penuh sebesar 0,000 hal ini menunjukkan signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel integritas dan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada OPD Dinas di Kota Sungai Penuh dan kebenaran hasil penelitian ini dapat dipercaya sampai 100%. (4) Dengan demikian disarankan kepada setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) agar lebih memperhatikan dan meningkatkan aspek integritas dan komitmen kerja dalam setiap tugas yang dijalankan demi meningkatkan produktivitas kerja.

Daftar Pustaka

- Arifah Salwa, Away, Y., & Tabrani, M. (2018). Pengaruh Komitmen, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 58–67.
- Bartlett, J. E., Kotrlík, J. W., & Higgins, C. C. (2001). *Organizational Research : Determining Appropriate Sample Size in Survey Research*. 19(1), 43–50.
- Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (ketiga). Yogyakarta: YKPN.
- Rani, F. K. G., Lambey, L., & Pinatik, S. (2018). Pengaruh Integritas, Kompetensi, Dan Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado. *Going Concern : Jurnal Riset Akuntansi*, 13(04), 41–51. <https://doi.org/10.32400/gc.13.03.19942.2018>
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. 7(3), 342–348.
- Robbins, S. P. (2001). P. organisasijilid 1. J. : P. (2001). *Perilaku organisasi* (jilid 1). Jakarta: Prehallindo.
- Sujiyanto. (2017). Pengaruh Integritas dan Loyalitas Pegawai. *Jimmu*, II(2).
- Syamsir. (2014). *Mewujudkan Pelayanan Publik Yang Berintegritas Melalui Pembinaan Motivasi Pelayanan Publik*.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah. *Undang-Undang Republik Indonesia No. 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah*. , (2014).
- Undang-undang Republik Indonesia No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. *Undang-undang Republik Indonesia No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. , (2014).
- Welch. (2005). *Welch, Jack (2005). Winning*. New York: Warner Books, Inc.
- Yuniarsih. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.