

**PENGARUH INTEGRITAS, KOMITMEN ORGANISASI DAN SEMANGAT
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA BADAN
KOORDINATOR KEUARGA BERENCANA NEGARA
(BKKBN) PROVINSI ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

MUHAMMAD ALFIN
NIM : 1802120253



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 29 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUHAMMAD ALFIN
NPM : 1802120253

Dengan judul:

**PENGARUH INTERGRITAS, KOMITMEN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KOORDINATOR
KELUARGA BERENCANA (BKKBN) ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 29 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUHAMMAD ALFIN
NPM : 1802120253

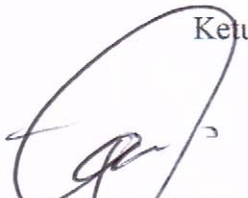
Dengan judul:

**PENGARUH INTEGRITAS, KOMITMEN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KOORDINATOR
KELUARGA BERENCANA (BKKBN) ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 15 Agustus 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

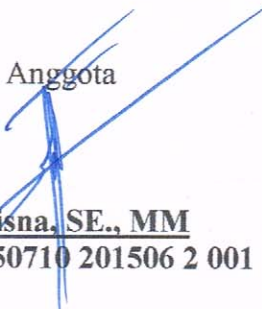
Ketua


Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris


Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

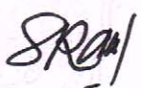
Anggota


Tuwisna, SE., MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Anggota


Hj. Nadiya, SE., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 29 Agustus 2023

Yang Menyatakan



Muhammad Alfin

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Alfin
NPM : 1802120253
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

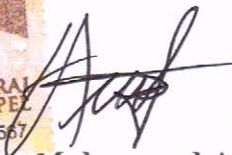
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH INTERGRITAS, KOMITMEN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KOORDINATOR KELUARGA BERENCANA (BKKBN) ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 29 Agustus 2023

Yang Menyatakan,


Muhammad Alfin

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, Tuhan pemilik semesta alam dan sumber segala pengetahuan atas bimbingan dan penyertaan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Integritas, Komitmen Organisasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Koordinator Keluarga Berencana Negara (BKKBN) Provinsi Aceh”**. Skripsi ini dapat terselesaikan dengan banyak kemudahan dan pertolongan. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak luput dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Yang Mulia Ayahanda dan ibunda tercinta atas segala doa, semangat, ridho, kasih sayang yang selalu tercurah.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh beserta para Staf Pengajar yang telah membekali penulis dengan ilmu Pengetahuan.
4. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku pembimbing II, yang telah meluangkan waktu dalam memberikan pengarahan dan bimbingannya semenjak dari pertama hingga selesainya skripsi ini.
5. Pegawai Badan Koordinator Keluarga Berencana Negara (BKKBN) Provinsi Aceh yang telah memberi izin penelitian dan berkenan mengisi kuesioner.

6. Spesial buat keluarga besar di Kota Banda Aceh yang telah banyak memberikan perhatian dan dukungan selama penulis melaksanakan studi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh di Kota Banda Aceh.
7. Buat sahabat-sahabat angkatan yang selalu memberikan motivasi dalam bantuan moriil hingga selesainya penulisan skripsi ini.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, semoga Allah SWT akan membalasNya dikemudian hari. *Amin ya Rabbal A'lamîn.*

Banda Aceh, 6 Juni 2023
Penulis

MUHAMMAD ALFIN

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK	vii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	9
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	 10
2.1 Landasan Teoritis	10
2.1.1 Produktivitas kerja Pegawai	10
2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja Pegawai.....	10
2.1.1.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	12
2.1.1.3 Indikator Produktivitas Kerja Pegawai	15
2.1.2 Integritas.....	16
2.2.2.1 Pengertian Integritas.....	16
2.1.2.2 Indikator Integritas	17
2.1.3 Komitmen Organisasi	17
2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi	17
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen	19
2.1.3.3 Bentuk-bentuk Komitmen Organisasi	20
2.1.3.4 Indikator Komitmen Organisasi	20
2.1.1 Semangat Kerja	21
2.1.1.1 Pengertian Semangat Kerja	21
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja ..	23
2.1.1.3 Indikator Semangat Kerja	24
2.2. Penelitian Sebelumnya	25
2.3. Kerangka Pemikiran	27
2.4. Hipotesis	30
 BAB III METODE PENELITIAN	 31
3.1 Desain Penelitian	31
3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian	31
3.1.2 Jenis Penelitian.....	31
3.1.3 Horizon Waktu.....	31
3.1.4. Unit Analisis	32
3.1.5 Skala Pengukuran.....	32
3.2 Populasi dan Sampel.....	33
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.4 Teknik Analisis Data.....	34

3.5 Operasional Variabel	34
3.6 Pengujian Data	36
3.6.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas	36
3.6.2 Pengujian Asumsi Klasik	37
3.7 Pengujian Hipotesis	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
4.1. Gambaran Umum Badan Koordinator Keluarga Berencana Negara (BKKBN) Provinsi Aceh	39
4.1.1 Sejarah Singkat	39
4.1.2 tugas Fungsi dan Kewenangan BKKBN Provinsi Aceh.....	40
4.1.3 Struktur Organisasi	42
4.2. Karakteristik Responden	43
4.3. Deskriptif Variabel Penelitian.....	44
4.3.1 Variabel Produktivitas Kerja	44
4.3.2 Variabel Integritas.....	46
4.3.3 Variabel Komitmen Pegawai	48
4.3.4 Variabel Semangat Kerja	49
4.4. Hasil Pengujian Data.....	51
4.4.1 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	51
4.4.2 Hasil Pengujian Asumsi Klasik	53
4.5. Hasil Analisis dan Pembahasan	56
Pengaruh Integritas Komitmen Organisasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai	56
4.5.1. Koefisien Regresi Linier Berganda.....	57
4.5.2. Koefisien Korelasi dan Determinasi	58
4.5.3. Pembuktian Hipotesis	60
4.5.4.1 Pembuktian Secara Parsial	60
4.5.4.2 Pembuktian Secara Simultan	61
4.6. Implikasi Hasil Penelitian	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	66
5.1. Kesimpulan	66
5.2. Saran-saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA.....	68

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	27
Tabel 3.1 Horizon Waktu.....	32
Tabel 3.2 Skala Pengukuran	33
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel	35
Tabel 4.1 Karakteristik Responden/ Pegawai BKKBN Provinsi Aceh.....	43
Tabel 4.2 Gambaran Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh	44
Tabel 4.3 Gambaran Integritas Pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh.....	46
Tabel 4.4 Gambaran Komitmen Pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh.....	48
Tabel 4.5 Gambaran Semangat Kerja Pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh	49
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas	51
Tabel 4.7. Hasil Uji Reliabilitas.....	52
Tabel 4.8. Hasil Uji Multikolinieritas.....	57
Tabel 4.9. Hasil Analisis Model Regresi	58
Tabel 4.10. Hasil Analisis Korelasi dan Diterminasi	59
Tabel 4.11. Hasil Analisis Uji t.....	60
Tabel 4.12. Hasil Analisis Uji F	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	30
Gambar 5.1 Grafik Uji Normalitas	54
Gambar 5.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	56

**PENGARUH INTEGRITAS, KOMITMEN ORGANISASI DAN SEMANGAT
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA BADAN
KOORDINATOR KEUANGA BERENCANA NEGARA
(BKKBN) PROVINSI ACEH**

OLEH

NAMA : MUHAMMAD ALFIN
NIM : 1802120253

Pembimbing :

1. Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, M.M
2. Suryani Murad, SE, M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh integritas, komitmen organisasi dan semangat kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Koordinator Keuangan Berencana Negara (BKKBN) Provinsi Aceh. Populasi penelitian seluruh pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh yang berjumlah sebanyak 110 pegawai. Jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 52 pegawai. Penarikan sampel dilakukan dengan formulasi sampel minimal dengan menggunakan metode Slovin. Hasil penelitian menjelaskan secara parsial integritas, komitmen organisasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada BKKBN Provinsi Aceh dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t_{tabel} . Secara simultan integritas, komitmen organisasi, dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada BKKBN Provinsi Aceh dengan nilai F hitung lebih besar dari nilai F_{tabel} . Peran integritas, komitmen organisasi dan semangat kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada BKKBN Provinsi Aceh sangat dominan sehingga hanya sedikit peran variabel lainnya di luar model.

Kata kunci: integritas, komitmen organisasi, semangat kerja, produktivitas kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Isu kependudukan saat ini masih menjadi isu aktual di Indonesia seiring dengan meningkatnya kompleksitas dan dinamika masalah kepadatan penduduk, migrasi, pengangguran dan kemiskinan. Sebagai Negara dengan jumlah penduduk ketiga terbanyak di Dunia dengan berbagai masalah kependudukan yang di hadapi Indonesia sejak era orde lama, telah melahirkan berbagai konsep kebijakan dalam bidang kependudukan dan kesejahteraan masyarakat termasuk diantaranya adalah program Keluarga Berencana. Untuk melaksanakan program kerja tersebut pemerintah pusat merasa perlu untuk menghadirkan perangkat organisasi publik yang kuat dan mampu melaksanakan program Keluarga Berencana secara berkualitas. Instansi tersebut hadir dengan nama Badan Koordinasi Keluarga Berencana (BKKBN).

BKKBN Provinsi Aceh adalah salah satu instansi vertikal Pemerintah Pusat di Provinsi Aceh yang melaksanakan tugas pemerintah di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana. Untuk melaksanakan tugas pemerintah dalam bidang kependudukan dan keluarga berencana, instansi ini membutuhkan Aparatur Sipil Negara yang produktif yaitu ASN yang memiliki kemampuan kerja sesuai dengan tuntutan, dapat bekerja dengan hasil kerja yang terus meningkat atau dapat mengkomodir tugas-tugas pemerintah yang terus bertambah dalam setiap waktu, dapat bekerja dengan penuh semangat serta dengan mutu yang baik dan efisiensi. Namun dalam realita hanya sebahagian kecil dari jumlah ASN pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh yang bekerja dengan kriteria-kriteria tersebut.

Meningkatnya kesungguhan pemerintah untuk mengatasi berbagai masalah dalam bidang kepadatan penduduk yang berimplikasi meningkatnya pengangguran, kemiskinan dan rendahnya kualitas hidup memacu seluruh pegawai pada Kantor

BKKBN Provinsi Aceh untuk meningkat produktivitas kerjanya secara lebih baik. Namun dalam realita sering terlihat banyak pegawai pada instansi ini dengan jenjang pendidikan yang lebih baik (S1 dan S2), namun mereka hanya bekerja dengan hasil kerja yang sedikit. Hanya sedikit sekali beban pikiran dan tenaga yang digunakan pegawai dalam bekerja. Apalagi dengan bertambahnya tenaga kontrak membuat beban kerja pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh terus menurun dari waktu ke waktu.

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) mengatakan masih ada sekitar 1,6 juta PNS yang kinerjanya dinilai tidak produktif. Pernyataan tersebut diperkuat oleh data Badan Kepegawaian Negara (BKN) per 30 Juni 2020, yang mengatakan sekitar 38 persen dari total PNS di Indonesia tidak produktif (Kencana, 2020). Aparatur Sipil Negara (ASN) kurang produktif karena masih terbelenggu warisan budaya feodal. Masih banyak ASN yang masih ingin dilayani oleh masyarakat yang seharusnya menjadi pelayan dan melayani masyarakat. Abdi Negara harus memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Hal ini terlihat klise, tapi sangat penting dan mendasar karena sudah sangat lama ASN berada pada zona nyaman, terbelenggu oleh warisan budaya birokrasi feodal sehingga menjadikan ASN kurang produktif (CNN Indonesia, 2022).

Sebagai organisasi publik yang secara langsung menangani masalah kependudukan, maka kinerja pegawai yang bertumpu pada produktivitas kerja Kantor pada BKKBN Provinsi Aceh semakin mendapat perhatian yang serius dalam mencapai tugas-tugas pemerintah. Namun mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai secara berkelanjutan pada instansi ini menjadi masalah yang rumit karena produktivitas berkaitan dengan berbagai faktor yang tidak mudah untuk di pahami. Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan tanggal 22 Agustus 2022 dengan mewawancarai 20 pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh dapat di ketahui bahwa 12 pegawai atau sebanyak 60% dari jumlah pegawai yang terdata telah

bekerja dengan kemauan, semangat kerja dan hasil kerja sesuai dengan standar yang diharapkan. Namun masih terdapat sebanyak 6 pegawai atau 25% dari jumlah pegawai yang terdata masih memiliki kemauan, semangat kerja dan hasil kerja di bawah dari standar yang diharapkan. Hanya sebanyak 2 pegawai atau 10% dari jumlah pegawai yang terdata yang telah memiliki kemauan, semangat kerja dan hasil kerja di atas standar yang diharapkan. Dengan demikian masalah produktivitas pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh menjadi masalah yang tidak dapat di pertahankan secara permanen setiap waktu karena sifatnya yang multidimensional dengan berbagai faktor internal dan eskternal yang mempengaruhinya termasuk diantaranya adalah integritas, komitmen dan semangat kerja.

Integritas adalah komitmen pegawai untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis, sesuai dengan nilai dan norma, dan ada konsistensi untuk tetap melakukan komitmen tersebut pada setiap situasi tanpa melihat adanya peluang atau paksaan untuk keluar dari prinsip (Rani *et al*, 2018). Dalam melaksanakan tugas pemerintah dan pembangunan seorang Aparatur Sipil Negara harus bersikap jujur, ikhlas, dan tidak pernah menyalahgunakan wewenangnya serta berani menanggung risiko dari tindakan yang dilakukannya. Pasal 12 dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dinyatakan bahwa salah satu butir penilaian perilaku Pegawai Negeri Sipil adalah integritas.

Integritas mencakup sifat yang luas dan komprehensif meliputi bertanggung jawab, jujur, menepati kata-kata, dan setia. Integritas tidak pernah lepas dari kepribadian dan perilaku pegawai dalam bekerja, dan berhubungan dengan sifat yang dipercaya, komitmen, tanggung jawab, kejujuran, kebenaran, dan kesetiaan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Perilaku ini akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Namun seseorang pegawai yang sudah tegak integritasnya namun

karena berbagai godaan dan banyak kepentingan pribadi yang harus dikejar dalam bekerja sering membuat buruknya integritas kerja mereka (Darmanto dan Nur, 2019:11). Keinginan memiliki sesuatu dengan segala cara dan kalau perlu dengan cara yang singkat dan bahkan melanggar aturan akan membuat seorang pegawai kehilangan integritasnya dan membuat mereka tidak dapat bekerja secara produktif.

Integritas masih menjadi masalah yang perlu ditingkatkan pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh mengingat tidak semua pegawai memiliki integritas yang baik dalam bekerja. Berdasarkan hasil survey awal terhadap 20 pegawai dapat diketahui bahwa masih terdapat sebanyak 5 pegawai atau sebanyak 25% dari jumlah pegawai yang diwawancarai kurang memiliki integritas dalam bekerja. Kondisi ini terlihat dimana dalam bekerja pegawai lebih cenderung memperoleh manfaat yang besar untuk diri sendiri. Pegawai tidak memikirkan apakah tugas pokok bidang kerja telah tercapai atau tidak, atau pegawai tidak perlu memikirkan apa yang diharapkan pimpinan terhadap tugas-tugas yang mereka kerjakan. Namun pegawai hanya memikirkan tunjangan, jabatan dan penghasilan tambahan yang dapat diperolehnya setiap awal bulan (Survei awal, tanggal 22 Agustus 2022).

Kemudian komitmen organisasi juga menjadi salah satu yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh. Komitmen organisasi pegawai pada badan ini adalah kuatnya pengenalan dan keterikatan pegawai pada misi dan visi BKKBN Provinsi Aceh serta adanya kecenderungan pegawai untuk terikat secara konsisten dalam garis kegiatan instansi. Ditengah meningkatnya gaji dan tunjangan finansial yang diberikan pemerintah saat ini membuat peningkatan komitmen organisasi pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh menjadi dilema. Aparatur Sipil Negera yang seharusnya bekerja sebagai abdi negara dan abdi masyarakat semakin memiliki kecenderungan berubah pada perilaku kerja yang transaksional dimana tugas-tugas yang dilakukan pegawai ternyata harus selalu disertai dengan sejumlah balas jasa finansial yang seimbang tanpa adanya kerelaan untuk

bekerja. Sehingga jika kompensasi yang diberikan berkurang atau diberikan tidak tepat waktu, maka pegawai cenderung meninggalkan tanggungjawabnya atau menghindari tugas-tugas yang menurut mereka memberatkan dan menyita waktu.

Seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh harus berkomitmen tinggi dalam menunaikan amanah pekerjaannya. Semakin tinggi jenjang jabatan, semakin tinggi pula komitmen yang dibutuhkan. Komitmen untuk mencintai dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jabatan yang diberikan dan tidak hanya bekerja semata-mata berdasarkan deskripsi pekerjaan yang dikaitkan dengan gaji dan tunjangan namun harus selalu memiliki rasa dan tanggung jawab untuk mencintai organisasi dan memikirkan sejauhmana visi dan misi instansi sudah tercapai.

Komitmen organisasi juga masih menjadi masalah yang membuat tidak semua pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh berkerja secara penuh pengabdian. Tidak semua pegawai memiliki komitmen afektif yang menjadi dasar perilaku untuk bekerja penuh pengabdian dan sukarela. Kondisi ini terlihat masih terdapat sebanyak 9 pegawai atau 45% dari jumlah pegawai yang diwawancarai bekerja sebatas tanggungjawab yang di berikan oleh instansi atau atasan namun mereka akan melaksanakan tugas lainnya di luar tanggungjawab mereka jika adanya tambahan insentif. Namun terdapat sebanyak 11 pegawai atau sebanyak 55% dari jumlah pegawai yang diwawancarai telah memiliki komitmen yang baik di tandai dengan tingginya kemauan mereka untuk melaksanakan berbagai bentuk tugas dalam mencapai Tupoksi demi kemajuan bidang kerja. Namun komitmen tersebut hanya bersifat normatif sebagai bentuk tanggungjawab serta bersifat berkesinambungan karena sudah terikat dengan pekerjaan ASN (Survei awal, tanggal 22 Agustus 2022).

Disamping integritas dan komitmen organisasi, produktivitas kerja pegawai juga berkaitan dengan semangat kerja pegawai. Semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam

terhadap pekerjaan yang dilakukan (Hasibuan, 2018:60). Semangat kerja telah menjadi masalah yang cukup penting diperhatikan diberbagai level organisasi, karena besar manfaatnya bagi pegawai, organisasi maupun masyarakat. Pegawai yang tidak bergairah dalam bekerja tidak akan pernah dapat bekerja secara maksimal dan penuh keikhlasan sehingga munculnya berbagai perilaku dan sikap yang tidak diinginkan ditempat kerja seperti konflik kerja, indisipliner/mogok kerja serta berbagai perilaku disfungsi lain yang merugikan instansi.

Perubahan lingkungan organisasi publik dalam satu dekade terakhir sejalan dilakukannya reformasi birokrasi telah memunculkan berbagai kebijakan baru dalam organisasi publik termasuk pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh. Tuntutan untuk meningkatkan kinerja organisasi publik juga membuat semakin padatnya berbagai aktivitas yang menjadi tanggungjawab pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh. Namun tuntutan tersebut terkadang sering tidak diimbangi oleh dukungan kompensasi yang seimbang sehingga kemudian menimbulkan berbagai masalah di tempat kerja termasuk rendahnya semangat kerja. Kondisi tersebut dapat terdeteksi dari perilaku menunda-nunda pekerjaan, ada pegawai yang mengeluh dan menjadi tak patuh dan bahkan sering bertentangan pendapat dengan pimpinan.

Semangat kerja bukan menjadi masalah yang perlu di tingkatkan pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh, mengingat hampir umumnya pegawai pada instansi ini telah bekerja dengan penuh semangat. Hasil survey awal terhadap 20 pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh dapat diketahui bahwa umumnya atau 90,0% dari jumlah pegawai yang diwawancarai mengatakan mereka telah dapat bekerja dengan penuh semangat. Kondisi ini terlihat dari rasa senang yang mereka rasakan dalam bekerja serta mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan penuh ceria. Hanya ada 2 pegawai atau 20,0% dari jumlah pegawai yang diwawancarai yang kurang bersemangat. Kondisi ini terlihat dari adanya keluhan-keluhan yang dilontarkan pegawai selama bekerja dan

mereka tidak betah dan ingin berpindah pada satu bagian/bidang kerja ke bagian/bidang kerja lainnya. (Survei awal, tanggal 22 Agustus 2022).

Berdasarkan berbagai masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian secara komprehensif dalam bentuk skripsi dengan judul: **Pengaruh Integritas, Komitmen Organisasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Badan Koordinator Keluarga Berencana (BKKBN) Provinsi Aceh.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, maka penelitian masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh integritas terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh.
2. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh.
3. Seberapa besar pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh.
4. Seberapa besar pengaruh integritas, komitmen organisasi dan semangat kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah sebelumnya maka yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh integritas secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh.

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh semangat kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh integritas, komitmen organisasi dan semangat kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Dari Segi Teoritisnya

- a. Memberikan informasi aktual bagi masyarakat ilmiah berkenaan dengan penelitian lanjutan dan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.
- b. Meningkatkan kompetensi mahasiswa.

2. Dari Segi Praktisnya

- a. Memberikan suatu keputusan yang aktual bagi BKKBN Provinsi Aceh dalam meningkatkan kepribadian dan komitmen organisasi.
- b. Meningkatkan kemampuan aplikasi teori yang lebih baik bagi penulis.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian terbatas pada manajemen sumber daya manusia dengan objek penelitian adalah pegawai BKKBN Provinsi Aceh. Focus penelitian integritas , komitmen organisasi , Semangat kerja dan produktivitas kerja .

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Produktivitas Kerja

2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas menjadi masalah yang selalu mendapat kajian penting dalam bidang tenaga kerja karena produktivitas menyangkut dengan hasil yang diharapkan dari sejumlah biaya yang telah dikeluarkan. Penyebutan kata "produktif" secara ekonomi dalam bidang pekerjaan sering dikaitkan dengan jumlah produk yang dihasilkan atau produktivitas tenaga kerja. Namun di sektor organisasi publik yaitu pemerintah, produktivitas kerja sering di maknai sebagai pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan jumlah dan mutu pekerjaan dari hari ke hari.

Busro (2018:340), mengatakan secara teknis produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Wibowo (2016:93) menyatakan, “produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat di kuantitatif dengan membagi keluaran dengan masukan”.

Kemudian Fattah dalam Yuniarsih dan Suwatno (2016:156) menyatakan, “produktivitas kerja dari dua aspek. Aspek teknis produktivitas kerja mengacu pada derajat keefektivan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, kemudian dari aspek perilaku produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang”. Hasibuan (2018:16), menyatakan produktivitas kerja memiliki dua dimensi, yaitu (1) efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk

kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu . (2) efesiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan

Sementara Anoraga (2018:50) menyatakan produktivitas dari makna lain yaitu “produktivitas adalah suatu tingkah laku manusia dan individu sebagai fungsi dari kepribadian dan lingkungan. Produktivitas merupakan upaya untuk menghasilkan lebih banyak dengan kualitas yang lebih baik dengan usaha bersma”. Ravianto (1991) dalam Sutrisno (2017:105) menyatakan, “produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan han esok harus lebih baik dan hari ini”.

Ferreira dan Plessis (2009) dalam Purnami dan I Wayan (2019) mengatakan bahwa produktivitas adalah waktu yang dihabiskan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam rangka mencapai hasil yang diharapkan berdasarkan deskripsi pekerjaan. Kemudian Hasibuan (2018: 154) menyatakan, produktivitas adalah:

“Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dalam menghasilkan keluaran (output) yang optimal dan semaksimal mungkin.” Perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efesiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Dengan demikian produktivitas kerja pada ruang lingkup kegiatan produksi barang jasa dapat diartikan sebagai sikap mental tenaga kerja untuk melakukan yang terbaik dari waktu sebelumnya. Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi menunjang efisiensi dan efektivitas karena konsep produkstivitas berkaitan dengan penggunaan sumber daya yang sedikit dengan hasil yang lebih besar. Dengan adanya produktivitas kerja tenaga kerja yang meningkat maka tujuan perusahaan dan tenaga kerja juga meningkat.

2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri maupun faktor lain seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, semangat kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi menurut Ravianto, 1991 dalam Sutrisno (2017:111).

Simanjuntak (1993) dalam Sutrisno (2017:111) menyatakan, ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja tenaga kerja, yaitu:

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi pegawai dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan pelatihan berarti pegawai belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

2. Mental dan kemampuan fisik pegawai

Keadaan mental dan fisik pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental pegawai mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja pegawai

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas pegawai dalam bekerja. Dengan demikian, jika pegawai diperlakukan secara baik, maka pegawai tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016:159) adalah:

- a. Faktor Internal

- 1) komitmen kuat terhadap misi dan visi
- 2) struktur dan desain pekerjaan
- 3) Semangat kerja, disiplin dan etos kerja

- 4) Dukungan manajemen sumber daya manusia
- 5) Kebijakan perusahaan yang merangsang
- 6) perlakuan yang menyenangkan
- 7) lingkungan kerja yang ergonomis
- 8) kesesuaian tugas dengan pendidikan dan keahlian
- 9) komunikasi intern dan antara individu
- b. Faktor eksternal
 - 1) peraturan perundangan, kebijakan pemerintah dan situasi politik.
 - 2) kemitraan
 - 3) kultur dan budaya di luar organisasi
 - 4) dukungan masyarakat dan *stake holder*
 - 5) tingkat persaingan
 - 6) dampak globalisasi

Menurut Anoraga dalam Busro (2018:346-348), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. Motivasi kerja karyawan
2. Pendidikan
3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja
6. Kemampuan kerja sama
7. Gizi dan kesehatan
8. Tingkat penghasilan
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan
11. Faktor – faktor produksi yang memadai
12. Jaminan sosial
13. Manajemen dan kepemimpinan
14. Kesempatan berprestasi

Hasibuan (2018:95) menyatakan, faktor-faktor penting untuk menjamin keberhasilan usaha dan meningkatkan produktivitas yaitu terdiri dari :

1. Kesadaran fisik (kesehatan, gizi)

Salah satu tugas pimpinan perusahaan adalah berusaha untuk mempertahankan kesehatan para pegawainya. Kesehatan fisik maupun mental pegawai yang buruk akan menyebabkan kecenderungan adanya tingkat absensi yang tinggi dan rendah tingkat produktivitasnya, dan sebaliknya pegawai yang memiliki kondisi yang prima dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sangat baik. Untuk itu gizi setiap pegawai perlu diperhatikan karena hal ini besar pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas.
2. Pendidikan dan Keterampilan

Pendidikan merupakan salah satu hal yang sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas. Semakin tinggi pendidikan pegawai,

semakin besar ia dapat bekerja dengan efektif dan efisien sehingga mampu meningkatkan prestasinya ke jenjang yang lebih baik dan lebih tinggi.

3. Faktor manajerial (semangat kerja dan kepemimpinan)

Perilaku pemimpin sering disebut gaya kepemimpinan (style of leadership) yaitu pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan tertentu. Seorang pemimpin yang efektif adalah pimpinan yang dapat memotivasi dan bergairah dalam melaksanakan tugasnya.

4. Etos kerja

Manusia dikatakan sebagai makhluk sosial, dimana ia memerlukan persahabatan dan berhubungan dengan sesamanya. Kebutuhan-kebutuhan sosial lainnya bisa diperoleh dari hubungan antara atasan dengan bawahan dimana akhirnya pegawai menginginkan adanya perhatian dalam pekerjaannya. Oleh karena itu faktor sosial merupakan elemen yang penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai.

Dengan demikian produktivitas pegawai ditentukan oleh berbagai tiga faktor, baik yang bersumber dari dalam diri pegawai, perusahaan dan maupun lingkungan. Faktor dari dalam diri pegawai berkaitan dengan kemampuan, kualitas diri, pendidikan, pengalaman, dan beberapa faktor demografi. Sementara faktor yang bersumber dari perusahaan adalah berkaitan dengan kebijakan perusahaan dan sarana pendukung termasuk kebijakan manajemen meliputi kompensasi. Selain itu produktivitas juga berkaitan dengan lingkungan kerja.

2.1.1.3 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja pegawai dapat diukur dari beberapa indikator meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan waktu, tingkat kesalahan, tingkat absensi, (Tri Pitara, M. 2018). Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator. Sutrisno (2017:111) menyatakan, indikator produktivitas adalah sebagai berikut;

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang pegawai sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan

produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari-hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan pegawai untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberi hasil yang signifikan bagi pegawai.

2.1.2 Integritas

2.1.2.1 Pengertian Integritas

Integritas atau *integrity* berarti keutuhan, kebulatan, kejujuran, kesamaan antara hati, ucapan, dan tindakan. Integritas erat kaitannya dengan moral dan etika. Secara etimologi, integritas berasal dari bahasa Latin yaitu *integer* (keseluruhan atau lengkap) yang berarti utuh, bulat, penuh suci atau bersih. Untuk itu integritas bisa dimaknai sebagai cara hidup yang bersih, dan damai sejahtera secara menyeluruh. Integritas berasal dari beberapa sudut pandang, seperti tradisi etika (*ethical tradition*) dan dalam hubungan etika (*ethical relationship*) (Abdullah 2019: 5-6).

Integritas menurut Darmanto dan Nur (2019:5) adalah suatu usaha yang utuh dan lengkap yang disadari dengan kualitas, kejujuran serta konsistensi karakter seseorang. Kemudian Mahardi (2017:21) menjelaskan integritas adalah:

integritas adalah suatu konsep yang merujuk pada konsistensi antara tindakan dengan nilai dan prinsip. Nilai dan prinsip ini tentunya tidak lepas dari yang namanya kebenaran. Integritas merupakan suatu sikap yang merujuk pada konsistensi antara tindakan dengan nilai-nilai dan prinsip kebaikan serta ucapan. Dalam aspek etika, integritas dapat diartikan sebagai kejujuran dan kebenaran dari tindakan seseorang.

Menurut Zahra (2011: 123) dalam (Rani *et al.*, 2018) integritas adalah komitmen untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis, sesuai dengan nilai dan norma, dan ada konsistensi untuk tetap melakukan komitmen tersebut pada setiap situasi tanpa melihat adanya peluang atau paksaan untuk keluar dari prinsip.

Menurut Schlenker (2008) dalam Sudirman dan Syamsir (2019) integritas adalah komitmen diri yang teguh terhadap prinsip ideologi yang etis dan menjadi bagian dari konsep diri yang ditampilkan melalui perilaku. Kemudian Hay *Consultant*, dalam Abdullah (2019: 5-6) menjelaskan integritas adalah konsistensi antara tindakan yang diyakini seseorang. Mengungkapkan maksud, gagasan dan perasaannya secara terbuka dan langsung juga menghargai keterbukaan dan kejujuran orang lain, bahkan dalam situasi sulit sekalipun.

2.1.2.2 Indikator Integritas

Indikator individu yang memiliki pribadi yang berintegritas menurut John (1995) dalam Sudirman dan Syamsir (2019) adalah sebagai berikut:

1. Jujur
2. berhati yang benar
3. bertanggung jawab
4. dewasa
5. dapat dipercaya
6. Patuh pada aturan
7. Bisa menghasilkan hal yang bernilai bagi diri sendiri maupun orang banyak.

2.1.3 Komitmen Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Wibowo (2018: 371) menjelaskan “komitmen adalah perasaan identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi”. Kemudian Porter et.al dalam Panggabean (2016:135) menjelaskan komitmen pegawai adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan pegawai dalam organisasi. Kemudian Becker dalam Panggabean (2016:135) menjelaskan komitmen pegawai adalah sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya masalah yang lain jika berhenti bekerja.

Darmawan (2015:168) menjelaskan dua pengertian komitmen pegawai yang dikemukakan oleh Monney Porter dan Steers dan Oleh Becker adalah:

1. Komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan sesepegawai dalam suatu kegiatan tertentu.
2. Komitmen adalah sebagai kecendrungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten.

Menurut Robbins dan Timothy (2017: 140) komitmen pegawai “merupakan suatu keadaan dimana pegawai memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Kreitner dan Kinicki, (2014:274) menjelaskan “komitmen pegawai mencerminkan bagaimana sepegawai individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Para manajer dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai untuk mendapatkan tingkat komitmen mereka yang lebih baik. Selanjutnya, komitmen yang lebih baik dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi”.

Robbins dan Timothy (2017: 140) menyatakan komitmen pegawai “merupakan suatu keadaan dimana sepegawai pegawai memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu”. Kemudian

Rivai (2018:248) menjelaskan “komitmen kerja pegawai adalah suatu keadaan dimana sepegawai pegawai memihak rasa tertarik pada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaanya dalam organisasi itu. Jadi adanya keterlibatan pegawai pada pekerjaannya secara aktif bukan secara pasif.”

Lebih luas Darmawan (2015:168) menjelaskan dua pengertian komitmen pegawai yang dikemukakan oleh Monday Porter dan Steers dan Oleh Becker adalah:

1. Komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan sesepegawai dalam suatu kegiatan tertentu.
2. Komitmen adalah sebagai kecendrungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten.

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berasal dari lingkungan kerja maupun dari dalam diri pegawai. Menurut Minner dalam Sopiah (2019:163) ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai yaitu

1. Faktor personal misalnya usia, kelamin, pendidikan, pentlaman dan ciri kepribadian
2. Karakteristik pekerjaan seperti tantangan dalam jabatan, konflik, tingkat kesulitan dalam bekerja, lingkup pekerjaan
3. Karakteristik struktur seperti besar kecilnya struktur organisasi, bentuk organisasi, pengendalian, adanya bagian serikat buruh dan pengendalian yang dilakukan organisasi.
4. Pengalaman kerja

Kemudian Stum dalam Sopiah (2019:164) menguraikan ada lima faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi yaitu

1. Budaya keterbukaan
Seluruh kebijakan dan kegiatan organisasi dikomunikasikan secara terbuka tanpa adanya pihak yang disudutkan.
2. Kepuasan kerja
Menggambarkan perasaan atau sikap senang dan puas atas seluruh kebijakan organisasi.
3. Kesempatan personel
Adanya kesempatan bagi pegawai untuk lebih berkembang dan sejahtera.
4. Arah organisasi dan

Komitmen memiliki misi dan visi yang jelas dan sesuai dengan harapan pegawai.

5. Penghargaan.

Adanya penghargaan finansial maupun non finansial atas setiap prestasi yang di capai oleh pegawai.

Young *et.al* dalam Sopiah (2019:164) juga mengemukakan ada 8 (delapan)

faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai terhadap organisasi yaitu:

1. Kepuasan terhadap kebijakan promosi jabatan
2. Karakteristik pekerjaan, tugas yang jelas, otonomi dan tidak terikat.
3. Komunikasi, kejelasan perintah dan informasi
4. Kepuasan terhadap pimpinan
5. Pertukaran ekstrinsik, pertukaran yang terjadi dari lingkungan organisasi
6. Pertukaran intrinsik, pertukaran yang terjadi dari dalam hati
7. Imbalan ekstrinsik, mendapatkan imbalan dari lingkungan organisasi
8. Imbalan intrinsik, mendapatkan imbalan dari pujian hati.

2.1.3.3 Bentuk-bentuk Komitmen Organisasi

Menurut Kanter (1986) seperti dikutip Sopiah (2019:158), mengemukakan

adanya tiga bentuk komitmen organisasional, yaitu :

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan pegawai yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain didalam organisasi. Ini terjadi karena pegawai percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
3. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Kemudian Allen dan Meyer dalam Panggabean (2016:135) mendefinisikan komitmen pegawai terhadap organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu:

1. Komitmen afektif (*affective comitment*). Komitmen ini menunjukkan tingkat seberapa jauh sepegawai pegawai secara emosi terikat, mengenal, dan terlibat dalam organisasi.

2. Komitmen berkelanjutan (*continuence commitment*). Komitmen ini merupakan suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*). Komitmen ini merujuk kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psychological terikat untuk menjadi pegawai dan sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, affeksi, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan, dan lain-lain.

2.1.3.4 Indikator Komitmen Organisasi

Sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Luthans 2006: 249 dalam Darmawan, 2015:169). Komitmen pada organisasi menurut Wibowo (2018: 371) menyangkut tiga sikap yaitu: (1) perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi; (2) perasaan keterlibatan dalam tugas organisasi; dan (3) perasaan loyalitas untuk organisasi.

Hunt dan Morgan (1994) dalam Andriani dan Syamsir (2020) mengemukakan bahwa pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi bila:

- (1) memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi;
- (2) berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi; dan
- (3) memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi”.

Bashaw (1994) dalam Wua et al., (2022) mengemukakan komitmen organisasional memiliki tiga indikator:

- Kemauan pegawai
Pegawai bersedia melakukan seluruh perintah kerja termasuk tugas-tugas tambahan dan mematuhi semua ketentuan dan larangan yang berlaku.
- Kesetiaan pegawai
Pegawai selalu memiliki perhatian terhadap organisasi dan tetap bekerja dengan giat atau tidak akan berpindah jika ada isentif yang lebih menarik dari luar organisasi. Atau sebaliknya jika ada tuntutan dari organisasi lain maka pegawai akan berpihak pada organisasinya.
- Kebanggaan pegawai pada organisasi

Pegawai selalu mengikuti perkembangan yang terjadi dalam organisasi dan melibatkan diri walaupun pada kegiatan seremonial sekalipun. Kondisi tersebut merupakan suatu kebanggaannya terhadap organisasi.

2.1.4 Semangat Kerja

2.1.4.1 Pengertian Semangat Kerja

Seorang karyawan yang memiliki semangat kerja yang baik tentunya akan memberikan sikap yang positif dan keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan semangat dan rasa senang. Semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif (Busro, 2018:325).

Eripdawati dan Susi (2019:58) mengatakan semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga pekerjaan yang diharapkan lebih cepat selesai dan lebih baik. Menurut Siagian (2019:57) semangat kerja adalah “sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan”.

Kaswan (2017:189) mengatakan semangat kerja merupakan cerminan sikap atau kondisi mental seorang individu atau sebuah tim”. Orang dengan semangat kerja tinggi biasanya positif, optimistik, kooperatif dan suportif terhadap visi dan misi tim. Kondisi melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik merupakan gambaran awal dari produktivitas karyawan dalam bekerja

Anaroga dalam Busro (2018:326) mengatakan semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik. Menurut Hasibuan, (2018:141) semangat kerja adalah dorongan atau menggerakkan tenaga kerja. Sementara motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat kerja

Semangat atau kegairahan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh banyak faktor. Antara lain besarnya kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman, motivasi, promosi dan salah satu faktor lain yang dapat memberikan motivasi dalam pelaksanaan tugas, yaitu lingkungan kerja”. (Kaswan, 2017:568).

Menurut Nawawi dalam Moekijat (2016:135), faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja yaitu :

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
2. Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.
3. Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.
4. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
5. Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Menurut Anarago dalam Busro (2018:327) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah:

- a. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan
Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja, sebaliknya jika minat seseorang terhadap pekerjaan rendah, maka semangat kerja mereka juga akan rendah.
- b. Kesempatan untuk mendapat kemajuan
Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan diri atau kariernya dapat berkembang, akan dapat mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.
- c. Kondisi kerja
Suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang merupakan syarat bagi timbulnya semangat kerja. Ketegangan dalam lingkungan kerja mudah memberi rasa segan bagi karyawan untuk datang ke tempat kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang menyenangkan memberi rasa segan bagi karyawan untuk membolos.
- d. Kepemimpinan
Pimpinan yang tidak menimbulkan rasa takut pada karyawan, akan menimbulkan rasa hormat karyawan, dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Kepemimpinan yang humanis akan menyebabkan karyawan menghargai pemimpin tersebut dan kegairahan kerja meningkat.
- e. Kompensasi

Faktor ini sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Semakin tinggi pendapatan yang dapat diterima semakin tinggi pula semangat kerjanya, dan sebaliknya.

2.1.4.3 Indikator Semangat kerja

Terdapat dimensi-dimensi semangat kerja menurut Darmawan (2015:73) adalah sebagai berikut:

- a. Loyalitas
Loyalitas seorang pegawai dapat diketahui dengan adanya pegawai yang membela perusahaan. Dengan begitu, dapat dibuktikan seorang pegawai memiliki partisipasi terhadap perusahaan.
- b. Antusias
Pegawai harus menyelesaikan tugas dengan giat tanpa mengeluh meskipun telah disadari bahwa pekerjaan tersebut tampak sulit, sehingga ada jiwa tertanam dalam diri seorang pegawai akan terus berusaha untuk dapat terselesaikannya pekerjaan.
- c. Kerjasama
Pegawai dapat mencurahkan kemampuan yang ada dalam dirinya secara menyeluruh dengan bekerja sama antar atasan atau sesama pegawai secara harmonis untuk dapat mencapai sasaran dan tujuan perusahaan. Semakin tinggi kemampuan seseorang dalam bekerjasama akan semakin tinggi pula semangat kerja orang tersebut. Bahkan, akan rendah semangat kerjanya makala tim kerjanya kurang kompak.
- d. Keaktifan
Keaktifan seorang pegawai dapat ditingkatkan dengan mengikuti kegiatan-kegiatan yang ada dalam organisasi. Dengan begitu, akan membuat suasana kantor menjadi lebih semangat dalam melakukan aktivitasnya. Serta dapat membuat suasana kantor hidup untuk meningkatkan kinerja organisasinya.
- e. Kreativitas
Dapat memberikan gagasan baru atau ide dalam menyelesaikan permasalahan didalam kantor, dengan menyampaikan usulan atau pendapatan kepada perusahaan.
- f. Inisiatif
Inisiatif seorang pegawai akan timbul dikarenakan masalah-masalah dalam hal pekerjaan dapat ditanganinya.

Menurut Manullang dalam Busro (2018:331), aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu:

1. Disiplin Tinggi
Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja giat, maka ia akan mempunyai kesadaran yang tinggi untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
2. Kualitas untuk bertahan
Orang yang mempunyai kemampuan untuk tidak mudah menyerah, selalu ingin maju meski berbagai halangan dan rintangan dihadapi akan selalu mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja.

3. Kekuatan untuk melawan frustrasi
Seberat apa pun pekerjaan yang dihadapi, tidak ada kata frustrasi.

Indikator untuk mengukur semangat kerja menurut Erpidawati, dan Susi (2019:63) adalah:

1. Memiliki inisiatif
2. Berfikir kreatif secara luas
3. Menyenangi apa yang sedang dilakukan
4. Tertarik pada pekerjaan
5. Bertanggung jawab

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian Wua et al., (2022) dengan judul pengaruh integritas, komitmen dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sumber Energi Jaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, integritas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Saran dari peneliti agar tetap menjaga hubungan setiap karyawan dan juga karyawan dan pimpinan agar dapat terus meningkatkan produktivitas kerja.

Penelitian Andriani dan Syamsir (2020) pengaruh integritas dan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas di Kota Sungai Penuh. 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.

Penelitian Sudirman dan Syamsir (2019) pengaruh integritas terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Padang Utara Kota Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integritas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja baik secara simultan maupun parsial.

Penelitian Fauzi *et al.*, (2022) pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan 1) komitmen berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan; 2) kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan; 3) komitmen dan kepuasan kerja sama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian Tanjung dan Deni (2014) pengaruh komitmen kerja terhadap produktivitas kerja pada Guru SMP Negeri Kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat Provinsi DKI Jakarta. Berdasarkan pengujian nilai thitung (3.584) > tabel (1.671) dan nilai signifikan lebih besar dari pada tingkat α yang digunakan (yaitu 0.05) atau $0.001 < 0.05$, sehingga H_0 di tolak. Artinya adanya pengaruh signifikan antara komitmen kerja terhadap produktivitas kerja guru.

Hasil penelitian sebelumnya serta perbedaan dan persamaannya dapat dilihat pada Tabel 2.1

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Sebelumnya

No	Judul	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh integritas, komitmen dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sumber Energi Jaya (Wua et al., 2022)	Regresi lineir berganda	Integritas, komitmen kerja dan semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.	Variable bebas integritas, komitmen organisasi, dan Semangat kerja Variabel terikat produktivitas kerja	Tempat penelitian populasi dan sampel penelitian

No	Judul	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
2	Pengaruh integritas dan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas di Kota Sungai Penuh (Andriani dan Syamsir, 2020)	Regresi lineir berganda	terdapat pengaruh integritas dan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil.	Variable bebas integritas dan komitmen organisasi Variabel terikat produktivitas kerja	Tempat penelitian populasi dan sampel penelitian
3	Pengaruh integritas terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Padang Utara Kota Padang (Sudirman dan Syamsir (2019).	Regresi lineir sederhana	Integritas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.	Variable bebas integritas Variabel terikat produktivitas kerja	Tempat penelitian populasi dan sampel penelitian
4	Pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. (Fauzi <i>et al.</i> , 2022)	Regresi lineir berganda	Komitmen berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja	Variable bebas komitmen organisasi dan kepuasan kerja Variabel terikat produktivitas kerja	Tempat penelitian populasi dan sampel penelitian
5	Pengaruh komitmen kerja terhadap produktivitas kerja pada Guru SMP Negeri Kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat Provinsi DKI Jakarta (Tanjung dan Deni, 2014)	Regresi lineir sederhana	Integritas komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.	Variable bebas komitmen organisasi Variabel terikat produktivitas kerja	Tempat penelitian populasi dan sampel penelitian

2.3 Hubungan Antara Variabel

2.3.1 Hubungan Integritas Dengan Produktivitas Kerja

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 sehingga jumlah dan usaha kerja yang akan dihasilkan akan lebih maksimal (Rani, Lambey, & Pinatik, 2018).

Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya jika integritas pegawai dalam bekerja meningkat maka produktivitas kerja juga akan meningkat (Andriani dan Syamsir, 2020) dan (Wua et al., 2022).

2.3.2 Hubungan Komitmen Organisasi dengan Produktivitas Kerja

Salah satu faktor internal yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah komitmen yang kuat terhadap visi dan misi institusional. Jika komitmen kerja pegawai ternyata rendah terhadap visi dan misi institusional maka akan membuat upaya dan usaha pegawai akan menurun baik dalam mengembangkan organisasi maupun pertahanan organisasi sehingga akan membuat penurunan pada produktivitas kerja (Yuniarsih dan Suwatno, 2016:132). Dalam beberapa studi dinyatakan bahwa komitmen organisasi berhubungan dengan kemampuan pegawai untuk beradaptasi dengan suatu kejadian yang tidak dapat dipastikan sebelumnya. Kemudian manfaat lain dari komitmen organisasi adalah karyawan dengan komitmen yang baik cenderung memiliki catatan kehadiran yang lebih baik dan bahkan pegawai lebih cenderung bekerja lebih keras dan berkinerja lebih baik (Ivancevich *et.al*, 2018:169). Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya jika pegawai memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja maka produktivitas kerja juga akan meningkat (Andriani dan Syamsir, 2020) dan (Wua et al., 2022).

2.3.3 Hubungan Semangat Kerja dengan Produktivitas Kerja

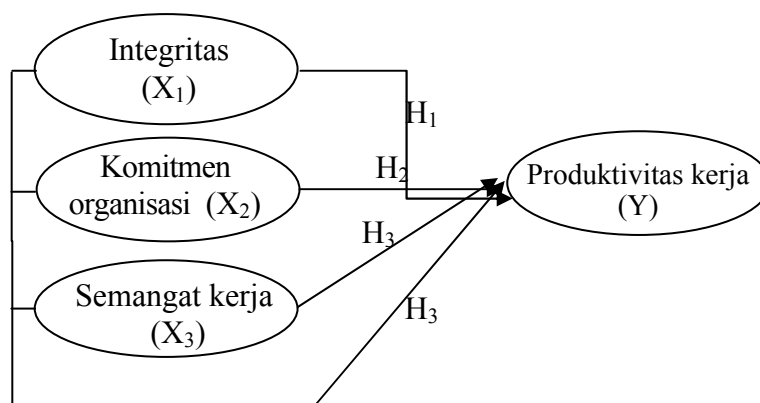
Semangat kerja akan membuat pegawai melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2019:160). Semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang terhadap pekerjaannya dimana kepuasan saat bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan. Semangat kerja memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang. Semangat kerja yang tinggi akan berdampak baik

terhadap organisasi atau perusahaan akan memperoleh keuntungan dari kecilnya angka kerusakan yang ditimbulkan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan (Dermawan, 2013). Pegawai dengan semangat kerja yang baik di dalam melaksanakan pekerjaan akan terdorong untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif (Busro, 2018:325). Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya jika pegawai dapat bekerja dengan penuh semangat maka produktivitas kerja juga akan meningkat (Andriani dan Syamsir, 2020) dan (Wua et al., 2022).

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian sebelumnya maka dapat disusun model hubungan antara variabel dalam bentuk kerangka penelitian adalah:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: dikembangkan penulis berdasarkan penelitian sebelumnya Wua *et al.*, (2022)

2.5 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, tujuan dan landasan teoritis maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

H₁: Diduga bahwa variabel integritas berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai BKKBN Provinsi Aceh.

- H₂: Diduga bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai BKKBN Provinsi Aceh.
- H₃: Diduga bahwa variabel semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai BKKBN Provinsi Aceh.
- H₄: Diduga bahwa variabel integritas, komitmen organisasi dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai BKKBN Provinsi Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh yang berlokasi di jalan Lokasi di jln. Jl. T. Nyak Arief Lampineung, Kota Baru, Kota Banda Aceh. Objek penelitian adalah integritas, semangat kerja kerja, komitmen organisasi dan produktivitas kerja. Selain itu juga disajikan beberapa informasi tambahan tentang karakteristik pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan yang akan diteliti, maka penelitian ini termasuk penelitian korelasional, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh integritas, Semangat kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja. Penelitian korelasional (*Correlational Studies*) merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variable bebas dan variable terikat tersebut (Arikunto, 2013:247-248). Adapun variabel penelitian ini adalah variabel bebas berupa integritas , Semangat kerja dan komitmen organisasi sementara variabel terikat berupa produktivitas kerja.

3.1.3 Horizon Waktu

Waktu yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Studi Satu Tahap (*One Shot Study*). Studi ini merupakan penelitian yang datanya dikumpulkan sekaligus. Data yang dikumpulkan dapat berupa data dari satu atau beberapa subyek penelitian yang mencakup satu atau beberapa periode waktu (hari, minggu, bulan atau tahun). Tipe ini lebih menekankan pada frekuensi tahap pengumpulan data, yaitu satu tahap dan sekaligus (Indriantoro dan Supomo (2018:94).

Penelitian ini dilakukan sejak Bulan Agustus 2022 hingga selesai. Horizon waktu penelitian dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Agustus 2022	September 2022	Oktober 2022	Desember 2022	Januari 2023	Februari 2023
1	Survei Awal						
2	Penyusunan proposal						
3	Pemeriksaan dan revisi proposal						
4	Pengurusan dan pengajuan proposal ke prodi untuk diseminarkan						
5	Seminar proposal						
6	Perbaikan dan pengesahan hasil seminar						
7	Penelitian dan penyusunan skripsi						
8	Pemeriksaan dan revisi skripsi						

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis merujuk pada tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya (Sekaran, 2017:173). Pernyataan masalah dilakukan dapat berfokus pada kelompok pegawai. Dengan demikian unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh.

3.1.5 Skala Pengukuran

Skala Likert dapat digunakan untuk mengukur item-item pernyataan yang bersifat positif maupun negatif terhadap masalah yang diteliti (Sekaran, 2017). Alternatif penilaian dalam pengukuran untuk item-item yang bersifat positif adalah dari jawaban responden mulai dari jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju dan sangat setuju dengan nilai kategori 1-5. Nilai kategori dapat dilihat pada Tabel : 3.1

Tabel 3.1
Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah seluruh individu yang dimaksudkan untuk diteliti dan yang nantinya akan digeneralisasi. Generalisasi adalah suatu cara pengambilan kesimpulan terhadap kelompok individu yang lebih luas jumlahnya berdasarkan data yang diperoleh dari sekelompok individu yang sedikit jumlahnya. Sementara sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Winarsunu, 2017:11).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh yang berjumlah pada tahun 2022 sebanyak 110 pegawai. Jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 53 pegawai. Penarikan sampel dilakukan dengan formulasi sampel minimal dengan menggunakan metode Slovin dan Sevila (Suwarno, 2012:55) adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

N = Besar populasi

n = Besar sampel

e = Tingkat kepercayaan / ketepatan yang diinginkan (90% = 0,10)

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{110}{1 + 110 (0,10^2)} \\
 &= \frac{110}{1 + 110 (0,010)} \\
 &= \frac{110}{1 + 1,10}
 \end{aligned}$$

$$= \frac{110}{2,10}$$

$$= 52,38 = 52 \text{ pegawai}$$

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan metode slovin diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 52 pegawai atau 47,27% dari 110 jumlah pegawai. Penarikan sampel dilakukan secara strata proporsional yaitu berdasarkan bagian/bidang kerja (Sekaran dan Bougie, 2016:131). Setelah populasi distratakan secara bermakna yaitu berdasarkan bagian/bidang kerja, selanjutnya sampel anggota dari tiap-tiap strata dapat diambil sebesar 47,27% dari jumlah sampel. Jumlah populasi dan sampel dapat dilihat seperti pada Tabel 3.1

Tabel 3.1
Jumlah Populasi dan Sampel Pegawai

No	Bidang Kerja	Populasi (Pegawai)	Sampel (47,27%)
1	Sekretariat	21	10
2	Bidang Pengendalian Penduduk	31	15
3	Bidang Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi;	22	10
4	Bidang Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga	17	8
5	Bidang Advokasi, Penggerakan, dan Informasi	11	5
6	Bidang Pelatihan dan Pengembangan; dan	8	4
	Jumlah	110	52

Sumber : BKKBN Aceh, 2022

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara membagikan lembar pertanyaan (kuesioner) yang telah dipersiapkan kepada pegawai (responden). Kusioner yang digunakan tertutup yaitu pengisian jawaban yang sesuai dalam kategori yang telah dirancang. Kuesioner terdiri dari lima bagian dan masing-masing bagian memuat sejumlah item pertanyaan.

3.4 Teknik Analisis Data

Untuk memprediksi pengaruh integritas, komitmen organisasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja maka dilakukan dianalisis regresi linier berganda melalui bantuan perangkat SPSS dengan formuli:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja

X₁ = Integritas

X₂ = Komitmen organisasi

X₃ = Semangat kerja

a = Konstanta

b₁...b₃= Parameter Regresi

e = Error Term

3.5. Operasional Variabel

Penelitian ini melibatkan empat variabel di antaranya tiga variabel bebas yaitu integritas (X₁) komitmen organisasi (X₂) dan semangat kerja (X₃) serta satu variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y). Karakteristik variabel yang digunakan dapat dilihat pada Tabel 3.3

Tabel 3.3
Definisi dan Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala	Ukuran	Item Pertanva
1	Produktivitas (Y)	mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dan hari ini (Sutrisno, 2013:105)	1 Kemampuan 2 Meningkatkan hasil yang dicapai 3 Semangat kerja 4 Pengembangan diri 5 Mutu 6 Efisiensi (Sutrisno, 2013:111)	Interval	1-5	B1-B6
2	Integritas (X ₁)	komitmen diri yang teguh terhadap prinsip ideologi yang etis dan	1. Jujur 2. berhati yang benar 3. bertanggung jawab 4. dewasa	Interval	1-5	C1-C7

No	Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala	Ukuran	Item Pertanya
		menjadi bagian dari konsep diri yang ditampilkan melalui perilakunya (Sudirman dan Syamsir, 2019)	5. dapat dipercaya 6. Patuh pada aturan 7. Bisa menghasilkan hal yang bernilai bagi diri sendiri maupun orang banyak. (Sudirman dan Syamsir, 2019)			
4	Komitmen organisasi (X ₂)	kuatnya pengenalan dan keterlibatan sesepegawai dalam organisasi serta kecendrungan pegawai untuk terikat dalam gari kegiatan yang konsisten (Panggabean, 2016:)	1. Kemauan pegawai 2. Kesetiaan pegawai 3. Kebanggaan pegawai pada organisasi (Sopiah, 2019:156)	Interval	1–5	D1–D3
3	Semangat kerja (X ₃)	melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga pekerjaan yang diharapkan lebih cepat selesai dan lebih baik. (Erpidawati dan Susi, 2019:58)	1. Memiliki inisiatif 2. Berfikir kreatif secara luas 3. Menyenangi apa yang sedang dilakukan 4. Tertarik pada pekerjaan 5. Bertanggung jawab (Erpidawati dan Susi, 2019:58)	Interval	1–5	D–D5

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

3.6.1.1 Pengujian Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kebenaran suatu instrumen/kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coefisient of Corelation* dengan bantuan program SPSS pada tingkat signifikansi 5%. Secara manual kemudian nilai korelasi hitung dibandingkan dengan

nilai kritis korelasi tabel *Product Moment*. Instrumen dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel atau nilai signifikansi berada di bawah 5%.

3.6.1.2 Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Untuk menguji keandalan alat ukur dalam penelitian ini penulis menggunakan uji reliabilitas internal, dengan cara menganalisis data dari satu kali pengtesan saja. Hasil analisis dapat digunakan untuk memprediksi reliabilitas instrumen. Metode reliabilitas yang digunakan adalah *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS. Alat ukur yang bagus harus :

1. Dapat diandalkan
2. Hasil pengukurannya bisa diramalkan
3. Dapat menunjukkan tingkat ketepatan

Menurut Nunally koefisien minimum yang dapat diterima adalah jika nilai di atas 0,5. Sedangkan menurut Maholtra (2013:310) suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai di atas 0,6.

3.6.2 Pengujian Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan Test of Normality Kolmogorov-Smirnov dalam program SPSS. Menurut Singgih Santoso (2012:293) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significance), yaitu:

1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.

2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi 85 kolerasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinierita. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diuang kembali (Singgih Santoso, 2010:234). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas (Gujarati, 2012:432).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Gujarati (2012:406) untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji-rank Spearman yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (error). Untuk mendeteksi gejala uji heteroskedastisitas, maka dibuat persamaan regresi dengan asumsi tidak ada heteroskedastisitas kemudian menentukan nilai absolut residual, selanjutnya meeregresikan nilai absolute residual diperoleh sebagai variabel dependen serta dilakukan regresi dari variabel independen. Jika nilai koefisien korelasi antara variabel independen dengan nilai absolut dari residual signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen).

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-tes) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

1. Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadap Y, X_2 terhadap Y dan X_3 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

H_{o1} = Integritas tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja kerja pegawai BKKBN Provinsi Aceh

H_{a1} = Integritas berpengaruh terhadap produktivitas kerja kerja pegawai BKKBN Provinsi Aceh

H_{o2} = Semangat kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja kerja pegawai BKKBN Provinsi Aceh

H_{a2} = Semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja kerja pegawai BKKBN Provinsi Aceh

H_{o3} = Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja kerja pegawai BKKBN Provinsi Aceh

H_{a3} = Komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja kerja pegawai BKKBN Provinsi Aceh

2. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

H_{o4} = Integritas, semangat kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh

H_{a4} = Integritas, semangat kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Kantor BKKBN Provinsi Aceh.

4.1.1 Sejarah Singkat.

Program keluarga berencana telah dilakukan oleh Ikatan Dokter Indonesia sejak tahun 1957 melalui organisasi Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia (PKBI) di masa pemerintah Orde Lama. Namun masalah keluarga berencana pada saat itu masih kurang mendapat prioritas oleh pemerintah. Mamasuki era pemerintahan Orde Baru masalah kependudukan terutama di Ibu Kota Jakarta mulai menjadi fokus perhatian pemerintah dalam mewujudkan pertumbuhan ekonomi. Perubahan politik pemerintah terhadap angka kelahiran pada saat pemerintahan Orde Baru membuat Presiden Republik Indonesia Pada tanggal 7 September 1968 mengeluarkan Instruksi Presiden No. 26 tahun 1968 yang isinya antara lain: Mengusahakan terbentuknya suatu Badan atau Lembaga yang dapat menghimpun segala kegiatan di bidang Keluarga Berencana untuk membimbing, mengkoordinir serta mengawasi segala aspirasi yang ada di dalam masyarakat di bidang Keluarga Berencana. Berdasarkan Instruksi Presiden tersebut pada tanggal 11 Oktober 1968 Menkesra mengeluarkan Surat Keputusan No. 35/KPTS/Kesra/X/1968 tentang Pembentukan Tim yang akan mengadakan persiapan bagi Pembentukan Lembaga Keluarga Berencana. Maka tidak lama kemudian pada tanggal 17 Oktober 1968 dibentuk Lembaga Keluarga Berencana Nasional (LKBN) dengan Surat Keputusan No. 36/KPTS/Kesra/X/1968. Lembaga ini statusnya adalah sebagai Lembaga Semi Pemerintah.

Sejalan dengan meningkatnya dinamika masalah-masalah sosial, kependudukan dan ketenaga kerjaan di Indonesia membuat kebijakan keluarga berencana menjadi salah satu program pemerintah yang harus diselenggarakan di seluruh Indoensia. Dengan demikian pada tahun 1970 berdasarkan Keppres No. 8 Tahun 1970 pemerintah

mulai membentuk Kantor BKKBN Provinsi Aceh yang akan melaksanakan program keluarga berencana di seluruh Indonesia. Kondisi inilah yang mendasari lahirnya Kantor BKKBN Provinsi Aceh di Provinsi Aceh. Dua tahun kemudian, pada tahun 1972 keluar Keppres No. 33 Tahun 1972 sebagai penyempurnaan Organisasi dan tata kerja BKKBN yang ada. Status badan ini berubah menjadi Lembaga Pemerintah Non Departemen yang berkedudukan langsung dibawah Presiden.

4.1.2 Tugas, Fungsi dan Kewenangan BKKBN Aceh

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 3 Tahun 2013 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Kementerian dan Peraturan Kepala BKKBN Nomor 82/PER/B5/2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi maka BKKBN mempunyai tugas:

“Melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana”

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, BKKBN menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan kebijakan nasional, pepaduan dan sinkronisasi kebijakan di bidang KKB;
2. Penetapan norma, standar, prosedur dan kriteria di bidang KKB;
3. Pelaksanaan advokasi dan koordinasi di bidang pengendalian penduduk dan KB;
4. Penyelenggaraan komunikasi, informasi dan edukasi di bidang KKB;
5. Penetapan perkiraan pengendalian penduduk secara nasional;
6. Penyusunan desain Program KKBPK;
7. Pengelolaan tenaga penyuluh KB/petugas lapangan KB (PKB/PLKB);

8. Pengelolaan dan penyediaan alat dan obat kontrasepsi untuk kebutuhan Pasangan Usia Subur (PUS) nasional;
9. Pengelolaan dan pengendalian sistem informasi keluarga
10. Pemberdayaan dan peningkatan peran serta organisasi kemasyarakatan tingkat nasional dalam pengendalian pelayanan dan pembinaan kesertaan ber-KB dan Kesehatan Reproduksi (KR);
11. Pengembangan desain program pembangunan keluarga melalui pembinaan ketahanan dan kesejahteraan keluarga;
12. Pemberdayaan dan peningkatan peran serta organisasi kemasyarakatan tingkat nasional dalam pembangunan keluarga melalui ketahanan dan kesejahteraan keluarga;
13. Standardisasi pelayanan KB dan sertifikasi tenaga penyuluh KB/petugas lapangan KB (PKB/PLKB);
14. Penyelenggaraan pemantauan dan evaluasi di bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana; dan
15. Pembinaan, pembimbingan dan fasilitas di bidang KKB.

Selain menyelenggarakan fungsi tersebut, BKKBN juga menyelenggarakan fungsi:

1. Penyelenggaraan pelatihan, penelitian dan pengembangan di bidang KKB;
2. Pembinaan dan koordinasi pelaksanaan tugas administrasi umum di lingkungan BKKBN;
3. Pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab BKKBN;
4. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan BKKBN; dan
5. Penyampaian laporan, saran dan pertimbangan di bidang KKB.

4.1.3 Struktur Organisasi.

Kantor BKKBN Provinsi Aceh adalah salah satu instansi vertikal pemerintah pusat di Provinsi Aceh yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas dan bertanggung jawab terhadap Presiden melalui Menteri Kesejahteraan Sosial. Pengorganisasian tata kerja Badan ini dilakukan secara garis dan staf sesuai dengan Peraturan Kepala BKKBN Nomor 82/PER/B5/2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi. Dengan dasar hukum tersebut maka Kantor BKKBN Provinsi Aceh dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BKKBN Pusat untuk menyelenggarakan tugas pemerintah dalam bidang keluarga berencana di Provinsi Aceh. Untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut, maka Kepala BKKBN telah membentuk struktur organisasi BKKBN Provinsi secara efektif sebagaimana terlihat pada Lampiran I.

Secara garis besar struktur organisasi Kantor BKKBN Provinsi Aceh terdiri dari 5 (lima) Bidang Kerja, 1 (satu) Sekretriati dan 1 (satu) Kelompok Jabatan Fungsional. Bidang kerja pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh terdiri dari Bidang Pengendalian Penduduk, Bidang Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi, Bidang Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga, Bidang Advokasi, Penggerakan, dan Informasi serta Bidang Pelatihan dan Pengembangan yang masing-masing dipimpin oleh Kepala Bidang dan membawahi 3 (tiga) Kepala Seksi.

Seluruh Kepala Bidang bertanggungjawab kepada Kepala Badan. Sementara kedudukan kepala Kantor BKKBN Provinsi Aceh di bantu oleh Sekretariat yang membawahi 3 (tiga) sub bagian kerja yaitu masing-masing Subbagian Program, Informasi dan Hubungan Masyarakat; Subbagian Keuangan dan Pengelolaan Aset; dan Subbagian Hukum, Kepegawaian dan Umum.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah keadaan atau ciri-ciri pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh. Karakteristik tersebut dapat ditunjukkan dari tingkat umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang berbeda. Perbedaan karakteristik tersebut membuat berbedanya sikap, persepsi dan perilaku pegawai dalam bekerja. Karakteristik pegawai Kantor BKKBN Provinsi Aceh dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden/ Pegawai Kantor BKKBN Provinsi Aceh

No	Karakteristik		Frekwensi (n)	Persentase (%)
1	Umur	31-35 tahun	2	3.8
		35-40 tahun	15	28.8
		41-45 tahun	20	38.5
		46-50 tahun	14	26.9
		>50 tahun	1	1.9
		Total	52	100,0
2	Jenis Kelamin	Laki-laki	34	65.4
		Perempuan	18	34.6
		Total	52	100,0
3	Pendidikan	SLTA	10	19.2
		S1	35	67.3
		S2	7	13.5
		Total	52	100,0
4	Masa kerja	<10 Tahun	5	9.6
		11-15 Tahun	16	30.8
		16-20 Tahun	27	51.9
		>20 Tahun	4	7.7
		Total	52	100,0

Sumber :Data Primer (diolah), 2023

Dari hasil pendataan terhadap 52 pegawai Kantor BKKBN Provinsi Aceh seperti yang diperlihatkan dalam Tabel 4.1, dapat dijelaskan bahwa sebahagian besar atau 38,5% dari jumlah pegawai yang terdata berumur antara 41–45 tahun. Ada 1,9% dari jumlah pegawai dengan umur lebih dari 50 tahun dan 3,8% berumur lebih muda

yaitu antara 31-35 tahun. Selebihnya 28,8% dan 26,9% masing-masing dengan tingkat umur antara 35-40 tahun dan 46-50 tahun dengan jumlah pegawai masing-masing sebanyak 27,5%.

Dari 51 pegawai Kantor BKKBN Provinsi Aceh yang terdata sebahagian besar atau 65,4% berjenis kelamin laki-laki dan selebihnya 34,6% berjenis kelamin perempuan. Mereka sebahagian besar atau 67,3% dengan tingkat pendidikan S1. Ada sebahagian kecil atau 13,5% dengan tingkat pendidikan S2. Hanya 19,2% dari jumlah mereka dengan tingkat pendidikan SLTA.

Dilihat dari pengalaman kerja, sebahagian besar atau 51,9% dari jumlah pegawai yang terdata pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh telah bekerja antara 16-20 tahun. Ada 7,7% dari jumlah pegawai dengan masa kerja lebih dari 20 tahun dan 9,6% baru bekerja kurang dari 10 tahun. Selebihnya atau 30,8% dari jumlah pegawai dengan pengalaman kerja antara 11-15 tahun.

4.3 Deskriptif Variabel Penelitian

4.3.1 Variabel Produktivitas Kerja

Variabel penelitian produktivitas kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2
Gambaran Produktivitas Kerja Pegawai
Pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh

No	Produktivitas kerja	Sgt Tdk Setuju		Tdk Setuju		Krg setuju		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Pegawai selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dan masalah-masalah pekerjaan dengan kemampuan Pegawais endiri tanpa banyak diarahkan oleh atasan.	0	0.0	1	1.9	20	38.5	29	55.8	2	3.8	3.615
2.	Pegawai dapat menyelesaikan tugas yang terus bertambah setiap waktu.	0	0,0	3	5.8	13	25.0	19	36.5	17	32.7	3.962

3.	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara menyenangkan dengan penuh pengabdian.	0	0.0	4	7.7	16	30.8	17	32.7	15	28.8	3.827
4.	Pegawai terus meningkatkan kemampuan dan keahlian diri dengan pelatihan maupun kursus sehingga Pegawai dapat bekeja lebih maksimal.	0	0.0	4	7.7	19	36.5	29	55.8	0	0.0	3.481
5.	Pegawai mampu mengurangi jumlah pekerjaan yang harus di revisi karena kesalahan-kesalahan dalam perhitungan dan penulisan.	0	0.0	4	7.7	16	30.8	20	38.5	12	23.1	3.769
6.	Pegawai selalu bekerja dengan waktu dan biaya yang sedikit.	0	0.0	0	0.0	20	38.5	23	44.2	9	17.3	3.789
	Rerata											3,740

Sumber : Data Primer (diolah), 2023

Tabel 4.2 di atas menjelaskan produktivitas kerja pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh sudah relatif baik dengan nilai jawaban rata-rata 3,740 satuan. Nilai tersebut mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang produktivitas kerja tersebut. Kalaupun ada dari mereka yang memilih alternatif pilihan jawaban kurang setuju, tidak setuju dan sangat setuju hanya sebahagian kecil.

Meningkatkan hasil yang dicapai menjadi indikator produktivitas kerja yang terbaik pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh dengan nilai jawaban 3,962 satuan. Nilai tersebut lebih tinggi dari nilai indikator lainnya dan mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab setuju jika Pegawai dapat menyelesaikan tugas yang terus bertambah setiap waktu. Hanya sebahagian kecil dari jumlah pegawai yang memilih alternatif pilihan jawaban kurang setuju, tidak setuju dan sangat setuju hanya sebahagian kecil.

Sementara pengembangan diri menjadi indikator produktivitas kerja yang masih rendah dengan nilai jawaban 3,481 satuan. Nilai tersebut lebih rendah dari nilai

indikator lainnya dan mendekati 3 (skor untuk pilihan jawaban kurang setuju). Kondisi ini menjelaskan bahwa sebahagian besar dari jumlah pegawai mengatakan kurang setuju jika terus meningkatkan kemampuan dan keahlian diri dengan pelatihan maupun kursus sehingga Pegawai dapat bekerja lebih maksimal.

4.3.2 Variabel Integritas

Variabel penelitian integritas dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3
Gambaran Integritas Pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh

No	Integritas	Sgt Tdk Setuju		Tdk Setuju		Krg setuju		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Pegawai selalu bersikap terbuka dan mengatakan apa adanya mengenai situasi kerja.	0	0.0	2	3.8	17	32.7	16	30.8	17	32.7	3.923
2.	Dalam bekerja Pegawai mengarahkan tingkah laku pada perbuatan-perbuatan yang lebih berguna untuk semua orang.	0	0.0	0	0.0	11	21.2	35	67.3	6	11.5	3.90
3.	Pegawai selalu melakukan sesuatu sesuai dengan ketentuan dan menanggung resiko atas setiap kesalahan.	0	0,0	1	1.9	6	11.5	27	51.9	18	34.6	4.19
4.	Pegawai dapat menghadapi setiap masalah pekerjaan (konflik) dengan mengedepankan akal sehat.	0	0,0	1	1.9	14	26.9	30	57.7	7	13.5	3.83
5.	Pegawai selalu bertindak secara konsisten (tidak berubah-ubah) walaupun ada pihak tertentu yang mempengaruhi sikap Pegawai.	0	0,0	0	0.0	25	48.1	24	46.2	3	5.8	3.58
6.	Dalam bekerja Pegawai selalu bertindak sesuai dengan ketentuan-ketentuan dan perintah atasan walaupun tugas-tugas tersebut sulit untuk dilakukan	0	0,0	0	0.0	29	55.8	19	36.5	4	7.7	3.52
7.	Pegawai dapat memanfaatkan waktu yang bernilai bagi diri sendiri maupun orang banyak.	0	0.0	7	13.5	17	32.7	25	48.1	3	5.8	3.46
	Rerata	3,77										

Sumber : Data Primer (diolah), 2023

Tabel 4.3 di atas menjelaskan integritas pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh sudah relatif baik dengan nilai jawaban rerata 3,77 satuan. Nilai tersebut mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang integritas tersebut. Kalaupun ada dari mereka yang memilih alternatif pilihan jawaban kurang setuju, tidak setuju dan sangat setuju hanya sebahagian kecil.

Bertanggungjawab dalam bekerja menjadi indikator integritas yang terbaik pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh dengan nilai jawaban 4,19 satuan. Nilai tersebut lebih tinggi dari nilai indikator lainnya dan mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah pegawai yang terdata pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh menjawab setuju jika pegawai selalu melakukan sesuatu sesuai dengan ketentuan dan menanggung resiko atas setiap kesalahan.. Hanya sebahagian kecil dari jumlah pegawai yang memilih alternatif pilihan jawaban tidak setuju, setuju dan sangat setuju hanya sebahagian kecil.

Sementara bisa menghasilkan hal yang bernilai bagi diri sendiri maupun orang banyak menjadi indikator integritas pegawai yang masih lemah pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh dengan nilai jawaban 3,46 satuan. Nilai tersebut lebih rendah dari nilai indikator lainnya dan mendekati 3 (skor untuk pilihan jawaban kurang setuju). Kondisi ini menandakan bahwa sebahagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab kurang setuju jika pegawai dapat memanfaatkan waktu yang bernilai bagi diri sendiri maupun orang banyak. Hanya sebahagian kecil dari jumlah pegawai yang memilih alternatif pilihan jawaban tidak setuju, setuju dan sangat setuju hanya sebahagian kecil.

4.3.3 Variabel Komitmen pegawai

Variabel penelitian tentang komitmen pegawai dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4
Gambaran Komitmen Pegawai Pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh

No	Komitmen pegawai	Sgt Tdk Setuju		Tdk Setuju		Krg setuju		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Pegawai memiliki kemauan untuk mendahulukan kepentingan instansi dan terlibat dengan semua aktivitas instansi walaupun tidak ada kaitannya dengan penambahan insentif.	0	0,0	3	5.8	24	46.2	25	48.1	0	0.0	3.423
2.	Pegawai tetap bekerja dengan penuh pengabdian walaupun gaji dan kesejahteraan Pegawai terima di instansi tempat Pegawai bekerja tidak lebih besar dari pekerjaan lainnya di luar instansi.	0	0,0	3	5.8	18	34.6	31	59.6	0	0.0	3.539
3.	Pegawai merasa bangga menjadi aparatur sipil negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat..	0	0.0	5	9.6	10	19.2	33	63.5	4	7.7	3.692
Rerata		3,551										

Sumber : Data Primer (diolah), 2023

Tabel 4.4 di atas menjelaskan komitmen pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh sudah relatif baik dengan nilai jawaban rata-rata 3,551 satuan. Nilai tersebut mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang komitmen organisasi tersebut. Walaupun ada dari pegawai yang memilih alternatif jawaban kurang setuju, tidak setuju dan sangat setuju hanya sebahagian kecil.

Kebanggaan pegawai pada organisasi menjadi indikator komitmen pegawai yang terbaik pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh dengan nilai jawaban 3,692 satuan. Nilai tersebut lebih tinggi dari nilai indikator lainnya dan mendekati 4 (skor untuk

pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab setuju jika Pegawai merasa bangga menjadi aparatur sipil negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.. Walaupun ada dari mereka yang memilih alternatif pilihan jawaban kurang setuju, tidak setuju dan sangat setuju hanya sebahagian kecil.

Sementara kemauan pegawai masih menjadi indikator komitmen pegawai yang masih lemah dengan nilai jawaban 3,423 satuan. Namun nilai tersebut lebih rendah dari nilai indikator lainnya dan mendekati 3 (skor untuk pilihan jawaban kurang setuju). Kondisi ini menjelaskan bahwa sebahagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab kurang setuju jika pegawai memiliki kemauan untuk mendahulukan kepentingan instansi dan terlibat dengan semua aktivitas instansi walaupun tidak ada kaitannya dengan penambahan insentif.

4.3.4 Variabel Semangat Kerja

Variabel penelitian semangat kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5
Gambaran Semangat Kerja Pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh

No	Semangat kerja	Sgt Td Setuju		Tdk Setuju		Krg setuju		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Pegawai berniat memperkenalkan ide-ide dan hal-hal baru dalam praktik kerja.	0	0.0	7	13.5	17	32.7	25	48.1	3	5.8	3.462
2.	Pegawai selalu berfikir bagaimana semua orang dapat bekerja secara inovatif agar bidang kerja Pegawai lebih maju dan berkembang	0	0,0	0	0.0	29	55.8	19	36.5	4	7.7	3.519
3.	Pegawai selalu dapat menepis semua tekanan dan beban kerja dengan cara mengedepankan rasa puas atas semua pekerjaan yang sedang Pegawai lakukan.	0	0,0	1	1.9	6	11.5	27	51.9	18	34.6	4.192
4.	Pegawai selalu tertarik dengan aktivitas rutinitas pekerjaannya seperti merencanakan pekerjaan untuk esok hari, memeriksa	0	0,0	1	1.9	14	26.9	30	57.7	7	13.5	3.827

	kembali hasil kerja hari ini serta mempelajari pekerjaan baru yang dilimpahkan atasan.											
5.	Pegawai lebih mengutamakan semua pekerjaan siap lebih cepat.	0	0.0	0	0.0	11	21.2	35	67.3	6	11.5	3.904
	Rerata	3,781										

Sumber : Data Primer (diolah), 2023

Tabel 4.5 di atas menjelaskan semangat kerja pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh sudah relatif baik dengan nilai jawaban rata-rata 3,781 satuan. Nilai tersebut mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang semangat kerja tersebut. Kalaupun ada dari mereka yang memilih alternatif pilihan jawaban kurang setuju, tidak setuju dan sangat setuju hanya sebahagian kecil.

Bertanggung jawab dalam bekerja menjadi indikator semangat kerja yang terbaik pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh dengan nilai jawaban 4,192 satuan. Nilai tersebut lebih tinggi dari nilai indikator lainnya dan mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab setuju jika pegawai selalu dapat menepis semua tekanan dan beban kerja dengan cara mengedepankan rasa puas atas semua pekerjaan yang sedang Pegawai lakukan.

Sementara memiliki inisiatif masih menjadi indikator semangat kerja yang masih lemah pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh dengan nilai jawaban 3,462 satuan. Nilai tersebut lebih rendah dari nilai indikator lainnya dan mendekati 3 (skor untuk pilihan jawaban kurang setuju). Kondisi ini menandakan bahwa sebahagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab kurang setuju jika pegawai berniat memperkenalkan ide-ide dan hal-hal baru dalam praktik kerja.

4.4 Hasil Pengujian Data

4.4.1 Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas

1) Hasil Uji Reliabilitas

Penggunaan item-item pertanyaan tentang variabel semangat kerja, Komitmen pegawai dan produktivitas kerja sebagaimana yang tersaji dalam kuesioner mensyaratkan adanya suatu pengujian konsistensi melalui uji reliabilitas, sehingga data yang digunakan tersebut benar-benar dapat dipercaya atau memenuhi aspek kehandalan untuk dapat dianalisis lebih lanjut. Semakin konsisten jawaban yang diberikan maka akan semakin terpercaya alat ukur yang digunakan.

Pengujian kehandalan dilakukan dengan teknik belahan data dengan dukungan rumus *Cronbach Coefficient Alpha*. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan pada koefisien alpha 0,60 (Priyanto, 2012: 26). Jika derajat kehandalan data lebih besar dari koefisien alpha (α), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Hasil uji kehandalan dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel. 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Indikator Pertanyaan	Nilai Alpha	Keterangan
1	Produktivitas kerja (Y)	B1 s/d B6	0,915	Handal
2	Integritas (X ₁)	C1 s/d C7	0,809	Handal
3	Komitmen pegawai (X ₂)	D1 s/d D3	0,874	Handal
	Semangat kerja (X ₃)	E1 s/d E5	0,737	Handal

Sumber : Data Primer (diolah), 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dijelaskan hasil uji reliabilitas terhadap masing-masing atribut pertanyaan yang digunakan untuk pengumpulan data variabel produktivitas kerja, integritas, komitmen pegawai dan semangat kerja diperoleh nilai alpha masing-masing sebesar 0,915, 0,809, 0,874 dan 0,737. Nilai hasil pengujian tersebut telah memenuhi kredibilitas *Cronbach's Alpha* dengan nilai alpha lebih dari

0,60. Dengan demikian alat ukur yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini telah dapat dipercaya.

2) Hasil Uji Validitas

Setelah dapat dipercaya, maka kuesioner harus bebas dari kesalahan dalam arti kuesioner yang digunakan harus dapat berfungsi memberikan data yang sebenarnya sesuai dengan kondisi dan kenyataan yang terjadi sebagaimana yang diharapkan. Untuk itu kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data primer harus melewati uji validitas sehingga data tentang citra destinasi, sarana dan prasarana, *experience to visit religious* dan *revisit intention* dapat mewakili berbagai kejadian yang benar-benar diharapkan terjadi.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation*. Uji *pearson product-moment* menghasilkan nilai dari 0 sampai dengan 1 yang menggambarkan hubungan kekuatan skor item pertanyaan dengan skor data yang digunakan secara keseluruhan. Semakin mendekati satu maka akan semakin kuat daya dukung indikator penelitian terhadap variabel yang digunakan. Nilai korelasi tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* pada tingkat signifikansi 5% dan df sebesar 52 sampel yaitu sebesar 0,279. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.7

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas

Indikator		Koefisien Korelasi	Nilai Kritis r N = 52	Keterangan
B1	Produktivitas kerja (Y)	0.875	0,279	Valid
B2		0.880	0,279	Valid
B3		0.772	0,279	Valid
B4		0.827	0,279	Valid
B5		0.831	0,279	Valid
B6		0.934	0,279	Valid
C1	Integritas (X ₁)	0.823	0,279	Valid
C2		0.540	0,279	Valid
C3		0.742	0,279	Valid

C4		0.672	0,279	Valid
C5		0.552	0,279	Valid
C6		0.579	0,279	Valid
C7		0.807	0,279	Valid
D1	Komitmen pegawai (X ₂)	0.871	0,279	Valid
D2		0.922	0,279	Valid
D3		0.902	0,279	Valid
E1	Semangat kerja (X ₃)	0.818	0,279	Valid
E2		0.582	0,279	Valid
E3		0.767	0,279	Valid
E4		0.714	0,279	Valid
E5		0.583	0,279	Valid

Sumber : Data Primer (diolah), 2023

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan bahwa data primer yang digunakan dalam variabel produktivitas kerja yang terbentuk dari item pertanyaan item B1 sampai dengan B6, variabel integritas yang terbentuk dari item pertanyaan item C1 sampai dengan C7, variabel komitmen pegawai yang terbentuk dari item pertanyaan D1 sampai dengan D3 dan variabel semangat kerja yang terbentuk dari item pertanyaan item E1 sampai dengan E5 seluruhnya memiliki koefisien korelasi r hitung $>$ nilai r tabel *product-moment* pada *level of significant* 5% (0,279) sebagaimana terlihat pada Lampiran 7. Dengan demikian seluruh butir indikator ukur yang digunakan dalam pertanyaan kuesioner tersebut dinyatakan valid dan signifikan sehingga dapat dianalisis lebih lanjut.

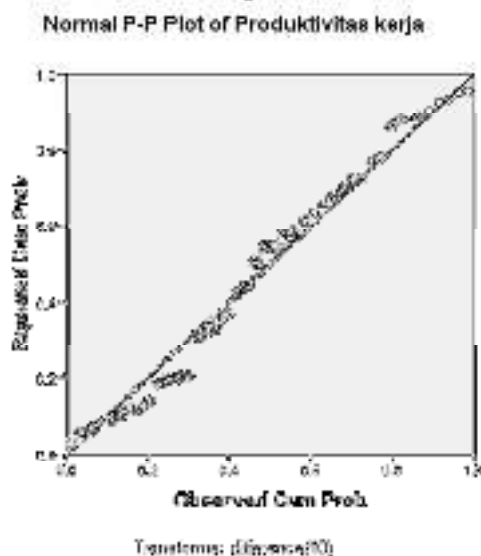
4.4.2 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

1) Hasil Pengujian Normalitas.

Data skala yang digunakan untuk pembentukan variabel produktivitas kerja (Y), integritas (X₁), komitmen (X₂) maupun semangat kerja (X₃) pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh harus mencerminkan data skala yang bebas dari gangguan atau residual. Untuk menguji apakah distribusi nilai-nilai sampel pada variabel penelitian sesuai dengan distribusi teoritis, maka digunakan uji normalitas dengan menggunakan gambar normal P –P Plot. Gambar ini menunjukkan sebaran

standardized residual berada dalam kisaran garis diagonal seperti terlihat pada gambar berikut:

Gambar 4.1
Grafik P-P Plot Uji Normalitas



Berdasarkan gambar normal P-P Plot di atas menunjukkan bahwa data observasi untuk produktivitas kerja pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh dengan jumlah data sebanyak 52 dan seluruhnya tersebar masuk dalam kategori garis distribusi normal, sehingga seluruh data yang digunakan telah terdistribusi secara normal begitu juga untuk tiga variabel lainnya sebagaimana terlihat pada Lampiran.

2) Pengujian Multikolinieritas.

Hubungan linier tiga variabel bebas yang digunakan dalam model regresi linier dalam penelitian ini yaitu integritas (X_1), komitmen (X_2) dan semangat kerja (X_3) harus selalu sempurna atau bebas dari ketergantungan yang akan mempengaruhi nilai parameter regresi. Ketergantungan antara dua variabel bebas tersebut dapat di deteksi melalui nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihasilkan dari analisis *collinearity diagnostics*. Jika VIF lebih besar dari 10,0 maka variabel yang digunakan diyakini mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas yang lainnya.

Sebaliknya apabila nilai VIF lebih kecil dari 10,0 dapat diartikan tidak terdapat multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
1	Integritas (X_1)	0.218	4,585	Non Multikolinieritas
2	Komitmen (X_2)	0.723	1,382	Non Multikolinieritas
3	Semangat kerja (X_3)	0.237	4,227	Non Multikolinieritas

Sumber :Data Primer (diolah), 2023

Hasil pengujian multikolinieritas pada Tabel 4.4 menunjukkan nilai VIF dari tiga variabel bebas yang terlibat dalam model analisis yaitu komitmen (X_1), integritas (X_2) dan semangat kerja (X_3) masing-masing $< 10,0$, sehingga dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel bebas tersebut. Dengan demikian model regresi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini masing-masing diprediksi secara terpisah oleh kekuatan masing-masing variabel dan tidak terjadi ketergantungan secara berarti, sehingga model tersebut sudah dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan.

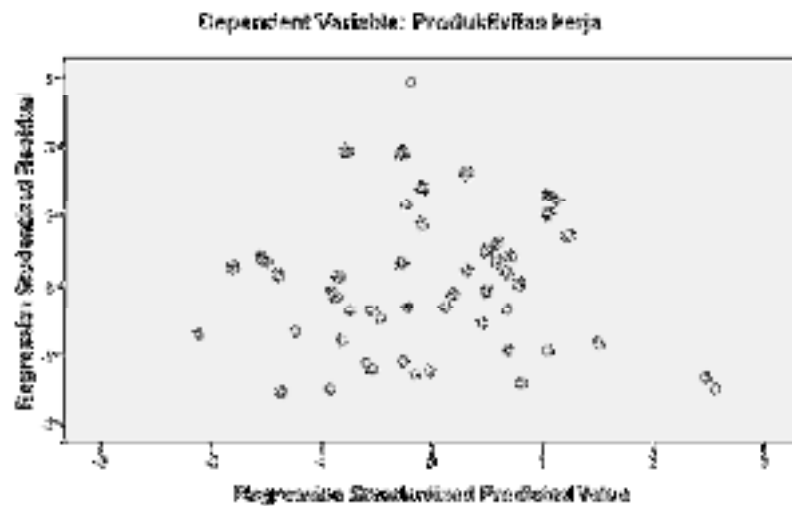
3) Heteroskedastisitas

Asumsi dari penggunaan data skala dalam model regresi linier berpotensi terjadinya gangguan (*disturbance*) yang di kenal dengan gangguan Homoscedastic. Homoscedastic terjadi jika data dari variabel integritas (X_1), komitmen (X_2) dan semangat kerja (X_3) mempunyai varian yang sama dengan produktivitas kerja pegawai (Y) pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh, sehingga menyebabkan terjadinya kesalahan prediktif.

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan metode chart (diagram scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa jika ada pola tertentu terdaftar titik-titik (point-point), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. Sementara jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar keatas

dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Output SPSS hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.2

Gambar 4.2
Scatter Plot Uji Heterokedastisitas



Hasil uji heterokedastisitas sebagaimana terlihat dalam gambar diatas terlihat bahwa ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar keatas dan dibawah 0, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Integritas, Komitmen dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dibuktikan dengan analisis regresi berganda (*multiple regression*). Analisis ini bertujuan untuk memprediksi sejauhmana tingkat kenaikan interval dari 3 (tiga) variabel bebas yang terlibat dalam penelitian ini yaitu integritas (X_1), komitmen (X_2) dan semangat kerja (X_3) terhadap kenaikan variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y) pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh pada tingkat kesalahan tertentu (*significansi*) atau dimana pengaruh antar variabel tersebut benar-benar nyata. Hasil output SPSS regresi linier berganda pengaruh variabel bebas dan terikat dapat dilihat Tabel 4.9

Tabel 4.9
Hasil Analisis Model Regresi Pengaruh Integritas, Komitmen
dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas kerja Pegawai
pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,009	0,435	
	Integritas	0,517	0,225	0,377
	Komitmen	0,221	0,103	0,194
	Semangat kerja	0,533	0,221	0,380

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

4.5.1 Koefisien Regresi Linier Berganda

Dari hasil out put spss pada Tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,009 + 0,517X_1 + 0,221X_2 + 0,533X_3$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta produktivitas kerja pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh adalah sebesar 1,009 menjelaskan jika integritas (X_1), komitmen (X_2) dan semangat kerja (X_3) tidak mengalami perubahan, maka produktivitas kerja (Y) pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh secara konstan berada pada posisi 1,009 satuan skala likert. Kondisi ini menandakan produktivitas pegawai pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh masih tergolong rendah atau masih di bawah nilai 1.
2. Koefisien regresi pengaruh integritas adalah sebesar 0,517, menjelaskan setiap terjadinya kenaikan satu satuan skala likert pada kegiatan integritas pegawai maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh sebesar 0,517 satuan skala likert. Kondisi ini disebabkan karena integritas mengharuskan pegawai taat dengan ketentuan teknis dan etika yang dianut dalam instansi. Integritas membuat seseorang pegawai akan mengedepankan

- kejujuran dan berbagai nilai moral lainnya sehingga jumlah dan usaha kerja yang akan dihasilkan akan lebih maksimal (Rani, Lambey, & Pinatik, 2018).
3. Koefisien regresi pengaruh komitmen sebesar 0,221 menjelaskan setiap adanya kenaikan satu satuan skala likert variabel komitmen pegawai terhadap organisasi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh sebesar 0,221 satuan skala likert. Kondisi ini disebabkan karena komitmen akan membuat perasaan, sikap dan tindakan pegawai terhadap organisasi melebihi dari apa yang telah di perolehnya dalam bentuk gaji dan tunjangan. Jika komitmen kerja pegawai ternyata rendah maka akan membuat upaya dan usaha pegawai akan menurun (Yuniarsih dan Suwatno, 2016:132). Kemudian komitmen organisasi berhubungan dengan kemampuan pegawai untuk beradaptasi dengan suatu kejadian yang tidak dapat dipastikan sebelumnya. Kemudian manfaat lain dari komitmen organisasi adalah karyawan dengan komitmen yang baik cenderung memiliki catatan kehadiran yang lebih baik dan bahkan pegawai lebih cenderung bekerja lebih keras dan berkinerja lebih baik (Ivancevich *et.al*, 2018:169).
 4. Koefisien regresi pengaruh semangat kerja sebesar 0,533 menjelaskan setiap terjadinya kenaikan satu satuan skala likert variabel semangat kerja maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh sebesar 0,533 satuan skala likert. Kondisi ini disebabkan karena semangat kerja akan membuat pegawai melakukan pekerjaan secara lebih giat, pekerjaan akan siap lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2019:160). Semangat kerja yang tinggi akan berdampak baik terhadap organisasi. Pegawai dengan semangat kerja yang baik di dalam melaksanakan pekerjaan akan terdorong untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif (Busro, 2018:325).

4.5.2. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Pengaruh linier antara komitmen, integritas dan semangat kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh selalu memiliki hubungan yang dapat di buktikan dengan koefisien korelasi berganda dan koefisien determinansi. Koefisien ini menjelaskan keeratan hubungan keseluruhan variabel bebas secara serentak dengan variabel tak bebas. Nilai korelasi bergerak antara -1 sampai dengan +1 dan semakin masuk dalam kategori nilai 1 atau sama dengan 1 maka korelasi antara variabel akan semakin kuat atau sebaliknya. Sedangkan koefisien determinansi berganda adalah suatu koefisien yang menjelaskan besarnya pengaruh secara serentak variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Kemudian dari hasil korelasi dapat diketahui hasil korelasi determinansi (r^2) yang menjelaskan sejauhmana kontribusi hubungan satu variabel dengan variabel lainnya. Hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat dari hasil output SPSS pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10
Hasil Analisis Korelasi dan Korelasi Determinansi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,848	0,718	0,701

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

Koefisien korelasi R sebesar 0,848 menjelaskan terdapat hubungan yang positif antara variabel bebas (integritas (X_1), komitmen (X_2) dan semangat kerja (X_3)) dengan produktivitas kerja (Y) pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh, dengan keeratan 0,848 atau 84,8%. Hubungan tersebut tergolong kuat dengan koefisien keeratan hubungan masuk dalam kategori 0,60 – 0,799 (Sugiyono, 2012:250).

Koefisien determinansi Adjusted R Square sebesar 0,718 menjelaskan, peran variabel integritas (X_1), komitmen (X_2) dan semangat kerja (X_3) dalam mempengaruhi produktivitas kerja (Y) pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh adalah sebesar 0,718 atau 71,8%. Sementara sisa (nilai residu) dari peran variabel

tersebut sebesar 0,282 atau 28,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

4.5.3. Pembuktian Hipotesis

4.5.3.1 Pembuktian Secara Partial

Uji ini dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (secara parsial). Dengan menganggap variabel lainnya konstan. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh terhadap dependen. Pembuktian hipotesis secara partial dapat dijelaskan pada Tabel 4.11

Tabel 4.11
Hasil Analisis Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		t hitung	t tabel	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1,009	0,435	2.319	2,011	0.025
	Integritas	0,517	0,225	2.295	2,011	0.026
	Komitmen	0,221	0,103	2.153	2,011	0.036
	Semangat kerja	0,533	0,221	2.410	2,011	0.020

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

Tabel di atas menjelaskan pengaruh dari masing-masing variabel adalah:

- a. Hasil analisis pengaruh integritas terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh

Dari hasil analisis spss diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel integritas sebesar 2.295 pada batasan nilai probabilitas 0,025. Sementara nilai t_{tabel} pada tingkat kesalahan 5% adalah 2,011. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_{a1} dapat diterima, artinya integritas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas

kerja pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh. Penelitian ini terdukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andriani dan Syamsir (2020) yang berhasil membuktikan integritas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

- b. Hasil analisis pengaruh komitmen terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh

Dari hasil analisis spss diperoleh nilai t hitung untuk variabel komitmen sebesar 2.153 pada batasan nilai probabilitas 0,036. Sementara nilai t tabel tingkat kesalahan 5% adalah 2,011. Dengan demikian t hitung $>$ t tabel sehingga hipotesis H_{a2} dapat diterima, artinya komitmen pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh. Penelitian ini terdukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andriani dan Syamsir (2020) yang berhasil membuktikan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

- c. Hasil analisis pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh

Dari hasil analisis spss diperoleh nilai t hitung sebesar 2.410 pada batasan nilai probabilitas 0,020. Sementara nilai t tabel tingkat kesalahan 5% adalah 2,011. Dengan demikian t hitung $>$ t tabel sehingga hipotesis H_{a3} dapat diterima, artinya semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh. Penelitian ini terdukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wua et al., (2022) yang berhasil membuktikan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

4.5.3.2 Pembuktian Secara Simultan

Uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan) tingkat signifikansi 5%. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikansi terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Pembuktian hipotesis secara partial dapat dijelaskan pada Tabel 4.12

Tabel 4.12
Hasil Analisis Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	F Tabel	Sig.
1	Regression	16.584	3	5.528	40.791	3,19	0,000
	Residual	6.505	48	.136			
	Total	23.088	51				

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

Hasil pembagian Mean Square diperoleh nilai F hitung sebesar 40.791 pada batasan tingkat signifikansi 0,000. Sementara nilai F tabel taraf signifikan % dan df 96 adalah sebesar 3,19. Dengan demikian terlihat bahwa nilai F hitung ($40.791 > F_{tabel}$ (3,19) sehingga hipotesis H_a yang menyatakan integritas (X_1), komitmen (X_2) dan semangat kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh dapat diterima kebenarannya.

4.6 Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini telah menimbulkan implikasi yang luas bagi semua pihak khususnya Kantor BKKBN Provinsi Aceh sebagai tempat dilakukannya penelitian. Kantor BKKBN Provinsi Aceh perlu mempertahankan produktivitas kerja pegawai yang telah di capai selama ini dengan perilaku kerja yang lebih baik meliputi integritas, komitmen dan semangat kerja. Integritas, komitmen dan semangat kerja merupakan faktor yang ikut mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh selama ini. Namun dibanding integritas dan komitmen pegawai,

semangat kerja menjadi faktor yang sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Integritas berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh.
2. Komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh.
3. Semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh.
4. Secara simultan integritas, komitmen pegawai dan semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh.

5.2. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka diberi saran-saran sebagai berikut:

1. Pegawai Kantor BKKBN Provinsi Aceh perlu meningkatkan pengembangan diri untuk memperoleh kemampuan dan keahlian diri yang lebih baik dalam bekerja.
2. Pegawai Provinsi Aceh perlu menghasilkan hal yang bernilai bagi diri sendiri maupun orang lain baik teman kerja maupun masyarakat sehingga integritas dalam bekerja akan lebih baik.
3. Pegawai perlu memiliki kemauan untuk mendahulukan kepentingan instansi dan terlibat dengan semua aktivitas instansi walaupun tidak ada kaitannya dengan penambahan insentif.

4. Kantor BKKBN Provinsi Aceh perlu membuat kebijakan yang terbuka serta mengikutsertakan pegawai dalam berbagai kegiatan sehingga komitmen organisasi pegawai akan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Deka., Syamsir Syamsir., (2020) Pengaruh Integritas dan Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas di Kota Sungai Penuh *Jurnal Perspektif: Jurnal Kajian Sosiologi dan Pendidikan* Vol. 3, No. 2 Hal 45-52 Universitas Negeri Padang
- Anoraga Pandji (2018) *Psikologis Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi (2013) *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta
- Azis dan Jufri, (2015) *Implementasi Aparatur Sipil Negara: Dalam Pembinaan Karir Jabatan Fungsional Epidemiologi Kesehatan*. Jakarta: CP Press
- Alex S. Nitisemito, (2019). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- CNN Indonesia (2022) "Jokowi: ASN Kurang Produktif karena Terbelenggu Budaya Feodal" <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20220128155806-20-752570/jokowi-asn-kurang-produktif-karena-terbelenggu-budaya-feodal>. diakses tanggal 18 Juni 2022.
- Erpidawati, dan Susi Yulianty · (2019) *Kepemimpinan Organisasi Dan Bisnis: Faktor Pendukung Keberhasilan Pemimpin*. Purwokerto: Pena Persada
- Fauzi, Achmad., Erlin Sulistianingsih., Khoirunisa Rahmadanti., Nurul Aulia Hanifah., Sherly Melynda Putri., Widiarti Tria Nabila., (2022) Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia) *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Sistem Informasi* Volume 3, Issue 6, hal 629-635 Universitas Bhayangkara Jakarta
- Hasibuan, SP. Melayu (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, SP. Melayu (2018) *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki (2001) *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.

- Maulandy Rizky Bayu Kencana (2020) 1,6 Juta PNS Dinilai Tak Produktif
<https://www.liputan6.com/bisnis/read/4299983/16-juta-pns-dinilai-tak-produktif>
- Moekijat. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Madju.
- Panggabean Mutiara S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Priyatno, Duwi (2010) *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab*. Gaya Media, Yogyakarta
- Purnami, Ni Made Ita dan I Wayan Mudiarta Utama (2019) Pengaruh Integritas , Semangat kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 9, Hal 75-86 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesi..
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge (2017) *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Riniwati, Harsuko (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: TIM Universitas Brawijaya Press
- Rivai, Veithzal (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sekaran, Uma. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah (2019) *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Andi
- Sudirman, Rifuandra dan Syamsir (2019) Pengaruh Integritas terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Padang Utara Kota Padang. *Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik* Vol 1 No 3 Hal 13-21
- Sutrisno, Edy (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Suwarno Jonathan (2012) *Riset Akuntansi Dengan Menggunakan SPSS*, Graha Ilmu Jakarta
- Sondang P. Siagian. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Tanjung, Boma Jonaldy dan Deni Indra Purnama Koto (2014) Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Guru SMP Negeri Kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat Provinsi DKI Jakarta *Jurnal Manajemen & Bisnis Aliansi* Vol 1 No 1 Hal 1-8 Universitas Panca Sakti.
- Wua, Krisnaldi R., Olivia S. Nelwan., Rudie Y. Lumantow (2022) Pengaruh Integritas, Komitmen Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Sumber Energi Jaya *Jurnal EMBA* Vol.10 No.1 Hal.29 – 38 Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado
- Winarsunu, T. (2017). *Statistik dalam Penelitian Psikologi & Pendidikan*. Malang: UMM Press

Wibowo (2016), *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yuniarsih dan Suwatno (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta

KUESIONER

PENGARUH INTEGRITAS, KOMITMEN ORGANISASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KOORDINATOR KELUARGA BERENCANA (BKKBN) PROVINSI ACEH

Pada dasarnya penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk mendapatkan data bagi penulis guna menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberi tanda (√) pada kotak yang sesuai dengan pilihan anda

A. Identitas Responden

- Bidang Kerja :
- Umur : ☐ <21 ☐ 21-25 ☐ 26-30 ☐ 31-35
☐ 36-40 ☐ 41-45 ☐ 46-50 ☐ >50
- Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
- Pendidikan : ☐ SLTP ☐ SLTA ☐ DIII ☐ SI ☐ S2
- Masa Kerja : ☐ 1-5 Tahun ☐ 6-10 Tahun ☐ 11-15 Tahun
☐ 16-20 Tahun ☐ > 20 Tahun

B. Produktivitas kerja

- | | Sgt Tdk Setuju | Tidak Setuju | Netral | Setuju | Sangat Setuju |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dan masalah-masalah pekerjaan dengan kemampuan saya sendiri tanpa banyak diarahkan oleh atasan. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 2. Saya dapat menyelesaikan tugas yang terus bertambah setiap waktu. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 3. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara menyenangkan dengan penuh pengabdian. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 4. Saya terus meningkatkan kemampuan dan keahlian diri dengan pelatihan maupun kursus sehingga Saya dapat bekerja lebih maksimal. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 5. Saya mampu mengurangi jumlah pekerjaan yang harus di revisi karena kesalahan-kesalahan dalam perhitungan dan penulisan. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 6. Saya selalu bekerja dengan waktu dan biaya yang sedikit. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

C. Integritas

1. Saya selalu bersikap terbuka dan mengatakan apa adanya mengenai situasi kerja. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
2. Dalam bekerja Saya mengarahkan tingkah laku pada perbuatan-perbuatan yang lebih berguna untuk semua orang. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
3. Saya selalu melakukan sesuatu sesuai dengan ketentuan dan menanggung resiko atas setiap kesalahan. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
4. Saya dapat menghadapi setiap masalah pekerjaan (konflik) dengan mengedepankan akal sehat. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
5. Saya selalu bertindak secara konsisten (tidak berubah-ubah) walaupun ada pihak tertentu yang mempengaruhi sikap saya. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
6. Dalam bekerja saya selalu bertindak sesuai dengan ketentuan-ketentuan dan perintah atasan walaupun tugas-tugas tersebut sulit untuk dilakukan ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
7. Pegawai dapat memanfaatkan waktu yang bernilai bagi diri sendiri maupun orang banyak. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

D. Komitmen organisasi

1. Saya memiliki kemauan untuk mendahulukan kepentingan instansi dan terlibat dengan semua aktivitas instansi walaupun tidak ada kaitannya dengan penambahan insentif. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
2. Saya tetap bekerja dengan penuh pengabdian walaupun gaji dan kesejahteraan saya diterima di instansi tempat saya bekerja tidak lebih besar dari pekerjaan lainnya di luar instansi. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
3. Saya merasa bangga menjadi aparatur sipil negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

E. Semangat kerja

1. Saya berniat memperkenalkan ide-ide dan hal-hal baru dalam praktik kerja. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
2. Saya selalu berfikir bagaimana semua orang dapat bekerja secara inovatif agar ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

bidang kerja saya lebih maju dan berkembang

3. Saya selalu dapat menepis semua tekanan dan beban kerja dengan cara mengedepankan rasa puas atas semua pekerjaan yang sedang saya lakukan.
4. Saya selalu tertarik dengan aktivitas rutinitas pekerjaannya seperti merencanakan pekerjaan untuk esok hari, memeriksa kembali hasil kerja hari ini serta mempelajari pekerjaan baru yang dilimpahkan atasan.
5. Saya lebih mengutamakan semua pekerjaan siap lebih cepat.

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--