

PENGARUH KOMITMEN, INTEGRITAS DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KOMISI INDEPENDEN PEMILIHAN (KIP) ACEH

Arfah Salwa¹, Yuwaldi Away², Mirza Tabrani³

¹⁾ Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala Banda Aceh

^{2,3)} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala

Abstract: The study aims to determine the effect of employee's commitment, integrity and competency on the organizational performance of Election Independent Commission (KIP) Aceh mediated by employee's performance. The study conducted of 244 civil servant of Election Independent Commission (KIP) for province and district in Aceh. Data collected by questionnaire, and then the data is analyzed by using means of statistics structural equation model (SEM). The study found that employee's commitment, integrity and competency have a positive effect on employee's performance and the organizational performance of Election Independent Commission (KIP) Aceh. Employee's performance mediates the effect of employee's commitment, integrity and competency on the organizational performance of the institution.

Keywords : *Organizational Performance, Employee Performance, Commitment, Integrity and Competency.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen, integritas dan kompetensi terhadap kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh dengan kinerja pegawai sebagai variabel intervening. Penelitian dilakukan terhadap 244 orang pegawai KIP Provinsi dan kabupaten kota di Aceh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan peralatan statistik *structural equation model* (SEM). Penelitian menemukan bahwa komitmen, integritas dan kompetensi berpengaruh positif kinerja pegawai dan kinerja KIP Aceh. Kinerja pegawai dapat memediasi pengaruh komitmen, integritas dan kompetensi pegawai terhadap kinerja instansi tersebut.

Kata kunci : Kinerja Organisasi, Kinerja Pegawai, Komitmen, Kompetensi dan Integritas

PENDAHULUAN

Sebagai penyelenggara pemilu yang diharapkan sukses menyelenggarakan pemilu dengan baik, juga dituntut untuk dapat menunjukkan kinerjanya mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan pertanggungjawaban seluruh kegiatan yang rutin maupun kegiatan tahapan pemilu. Hal ini tentunya harus didukung oleh kinerja pegawai KIP yang bekerja secara professional dan memiliki sumber daya manusia yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan serta memiliki integritas yang tinggi.

Salah satu isu sentral dalam kinerja KIP yang menjadi sorotan adalah komitmen pegawai dalam menjaga independensi lembaga yang akan berdampak pada tingkat kepercayaan publik pada proses demokrasi di Aceh. Komitmen pegawai merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen akan muncul bila pegawai sadar akan hak dan kewajibannya dalam menjalankan tugas dalam organisasi

tanpa ada kepentingan pribadi.

Komitmen anggota komisioner dan para stafnya menjadi salah satu kunci utama dalam kesuksesan lembaga penyelenggara Pemilu untuk menciptakan kualitas layanan kepemiluan baik untuk peserta pemilu maupun untuk para pemilih. Permasalahan yang dihadapi organisasi KIP yang terkait dengan komitmen pegawai adalah sebagian besar pegawai berstatus tenaga yang diperbantukan (DPK) sehingga menimbulkan loyalitas ganda dari pegawai, dimana kepatuhan dan pertanggungjawaban kinerja bukan kepada organisasi KIP tetapi kepada atasan di instansi asal.

Aspek integritas juga merupakan komponen penting dalam mempengaruhi kinerja KIP, karena integritas berkaitan erat dengan komitmen. Orang yang gagal dalam berkomitmen menunjukkan lemahnya integritas dalam dirinya. Integritas adalah suatu pola pikir dan karakter yang sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku. Integritas diri berkaitan dengan sikap selalu mengedepankan tanggung jawab, kepercayaan, dan kesetiaan terhadap janji.

Integritas mengharuskan seseorang untuk bersikap jujur dan transparan, berani, bijaksana dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Integritas dalam menyelenggarakan semua tahapan Pemilu menjadi hal penting yang harus diperhatikan oleh KIP. Karena KIP memiliki peran dan tanggung jawab

strategis sekaligus jadi harapan rakyat untuk melaksanakan Pemilu yang jujur, adil, bebas, rahasia, damai, dan demokratis. Individu dalam institusi diharapkan tidak tergiur akan iming-iming uang ataupun jabatan yang bertujuan untuk mempengaruhi kebijakan yang dapat menguntungkan salah satu peserta pemilu.

Rendahnya tingkat kepercayaan terhadap penyelenggaraan pemilu yang dianggap tidak berintegritas dan belum profesional menyebabkan masyarakat memandang penyelenggaraan pemilu sebagai proses yang tidak adil dan tidak jujur. Kecurigaan terhadap KIP tidak hanya datang dari masyarakat melainkan juga dari peserta pemilu. Terdapat permasalahan yang diungkapkan oleh *Electoral Research Institute* (2015), dimana kecurigaan masyarakat dan peserta pemilu berkaitan dengan hak pilih yang belum terakomodir, adanya praktik uang (*money politic*), sering terjadi perubahan jadwal tahapan pemilu, penyalahgunaan dana, dan keabsahan suara sah yang diperdebatkan.

Selain itu, kompetensi pegawai juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja KIP. Namun, menurut Kepala Bagian Program, Data, Organisasi dan Sumber daya Manusia (SDM) Nasruddin Hasan, pegawai KIP masih belum mumpuni. Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai di KIP banyak yang belum sesuai bidang atau latar belakang pendidikannya. Tidak semua pegawai

memahami tugas pokok dan fungsi yang diemban kepadanya. Hal ini dikarenakan KPU masih sangat minim dalam melakukan pelatihan dan upaya peningkatan kapasitas SDM internal KPU, baik program-program pelatihan untuk meningkatkan modal intelektual pegawai, yaitu keterampilan dan pengetahuan dalam pelaksanaan pekerjaan maupun mengembangkan kompetensi yang selaras dengan perkembangan teknologi. Perencanaan pelatihan kepada pegawai yang terkait kepemiluan dapat meningkatkan kompetensi kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen, integritas dan kompetensi terhadap kinerja pegawai serta dampaknya pada kinerja komisi independent pemilihan (KIP) di provinsi Aceh.

KAJIAN KEPUSTAKAAN

Hubungan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen pegawai terhadap organisasi adalah tingkat kemauan pegawai untuk mengidentifikasi dirinya dan berpartisipasi aktif pada organisasi yang ditandai dengan keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi (Lotunani *et al*, 2014). Peningkatan komitmen, kemampuan dan

keterampilan sumberdaya manusia sangat dibutuhkan untuk peningkatan kinerja pegawai, oleh karena itu sangat diperlukan kebijakan-kebijakan yang tepat untuk mendukung hal tersebut (Safrizal, 2014).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Irefin (2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara komitmen pegawai dengan kinerja organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan Basairy (2013) menyatakan bahwa komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik komitmen pegawai terhadap organisasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hubungan Integritas terhadap Kinerja Pegawai

Integritas sering dipahami dalam konteks perilaku, dan perilaku integritas pada umumnya dipahami dalam kaitannya dengan etika dan moral. Integritas juga mewajibkan individu agar taat terhadap standar teknis dan etika yang dimiliki organisasi. Integritas bukan hanya masalah kejujuran, masalah etis dan moral, bahwa orang tidak berbohong atau tidak melakukan hal-hal tidak bermoral.

Integrity berkaitan juga dengan kinerja, suatu pencapaian hasil baik yang dicapai dengan selalu menjunjung tinggi kejujuran dan nilai-nilai moral lainnya. Kata *integrity* berasal dari akar kata "*integrated*", yang berarti berbagai bagian dari karakter dan keterampilan berperan aktif dalam diri kita, yang tampak dari keputusan dan tindakan-tindakan kita

(Atosokhi, 2014). Untuk dapat menghasilkan kinerja baik di tempat kerja, seseorang harus memiliki dalam dirinya harus bersifat jujur, berani, berdaya juang, membangun hubungan baik, pandai mengorganisasikan diri sendiri, teratur, dan terencana dengan baik. Wujud kepemilikan integritas diri itu muncul dalam bentuk kinerja atau hasil kerja baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Karapinar (2015) menunjukkan bahwa integritas berkorelasi signifikan dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Awaluddin (2016) juga menunjukkan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi pegawai yang baik sangat penting manfaatnya untuk kelangsungan sebuah organisasi, semakin tinggi tingkat kompetensi seorang pegawai maka kemampuan dalam penyelesaian pekerjaan akan semakin baik. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi akan memiliki kepercayaan diri yang baik untuk tidak membuat kesalahan pada saat bekerja dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Moklas (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan

kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Hubungan Komitmen, Kinerja Pegawai dan Kinerja Organisasi

Komitmen pegawai terhadap organisasi adalah tingkat kemauan pegawai untuk mengidentifikasi dirinya dan berpartisipasi aktif pada organisasi yang ditandai dengan keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi (Lotunani *et al*, 2014). Komitmen pegawai ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen yang baik akan bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya kinerja yang baik.

Safrizal dkk. (2014) menemukan bahwa kinerja pegawai berperan dalam memediasi pengaruh komitmen terhadap kinerja organisasi. Kinerja pegawai akan meningkat seiring dengan besarnya komitmen terhadap organisasi, dan akan berdampak pada pencapaian kinerja organisasi. Hal ini senada dengan yang diungkapkan Murale *et al* (2015), dimana pegawai yang memiliki komitmen kepada

organisasi akan memiliki kinerja maksimal pada pekerjaan dan pegawai juga akan memiliki sikap yang mendukung pencapaian kinerja organisasi.

Hubungan Kompetensi, Kinerja Pegawai dan Kinerja Organisasi

Robbins dalam Moklas (2015) menyatakan kompetensi adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kompetensi yang mumpuni pada diri pegawai akan berdampak pada penyelesaian tugas-tugas pekerjaan secara maksimal, sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hubungan Komitmen terhadap Kinerja Organisasi

Semakin baik komitmen pegawai terhadap organisasi maka kinerja organisasi publik yang dihasilkan juga akan semakin meningkat. Kinerja pegawai akan meningkat seiring dengan besarnya komitmen terhadap organisasi, dan akan berdampak pada pencapaian kinerja organisasi. Hal ini senada dengan yang diungkapkan Murale *et al* (2015), dimana pegawai yang memiliki komitmen kepada organisasi akan memiliki kinerja maksimal pada pekerjaan dan pegawai juga akan memiliki sikap yang mendukung

pencapaian kinerja organisasi.

Suastina dan Bagus (2010) menyatakan bahwa komitmen yang kuat pada organisasi dapat mendukung organisasi meningkatkan efisiensi dan produktivitas dan komitmen ini dinilai berdasarkan loyalitas dan keterikatan pegawai dalam organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2013) menunjukkan bahwa komitmen pegawai berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi publik.

Hubungan Integritas terhadap Kinerja Organisasi

Integritas merupakan kualitas yang melandasi kepercayaan publik dan merupakan patokan bagi lembaga/organisasi dalam menguji semua keputusannya. Integritas mengharuskan seorang pegawai untuk bersikap jujur dan transparan, berani, bijaksana dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, sehingga kinerja pegawai akan ditentukan dari seberapa besar integritas yang dimiliki. Sehingga dapat dipahami bahwa integritas yang melekat pada diri pegawai akan tercermin pada kinerja organisasi yang optimal. Pelayanan kepada masyarakat dan kepercayaan dari masyarakat tidak dapat dikalahkan demi kepentingan dan keuntungan pribadi, (Erina, 2012).

Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Organisasi

Menurut Lotunani *et al* (2014),

kompetensi adalah kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan, hal ini berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan dan profesionalitas. Sedangkan Boyatzis (1982, dalam Sengupta *et al*, 2011; Chen dan Chang, 2010) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik pegawai dalam hal motivasi, keterampilan, pencitraan diri, sifat, peran sosial, atau pengetahuan yang disyaratkan untuk menunjang kinerja dan keberhasilan.

Hubungan Kinerja Pegawai terhadap Kinerja Organisasi

Kinerja pegawai dapat dilihat dalam tiga kriteria, yaitu hasil tugas-tugas individual, perilaku, dan ciri atau sifat individu (Syafii *et al* 2015). Untuk mengatasi persaingan dan mencapai keunggulan kompetitif, suatu organisasi membutuhkan individu-individu yang memiliki perilaku standar kerja dengan menghasilkan, mempromosikan dan memberikan ide-ide baru bagi organisasi. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Shaheen (2013) menunjukkan bahwa kinerja pegawai memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja organisasi. Sehingga dengan meningkatkan kinerja pegawai berpengaruh terhadap meningkatkan kinerja organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat Komisi Independen Pemilihan di Provinsi Aceh. Objek dalam penelitian ini adalah Komitmen, Integritas, Kompetensi, Kinerja Pegawai dan Kinerja Organisasi. Subjek penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Komisi Independen Pemilihan di Provinsi Aceh. Sampel penelitian sebanyak 244 orang pegawai, yang terdiri dari pegawai Sekretariat KIP Provinsi Aceh dan Sekretariat KIP Kabupaten/Kota di Provinsi Aceh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan peralatan statistik *structural equation model (SEM)* yang dioperasikan dengan software *AMOS (Analysis of Moment Structure)*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Pengaruh Komitmen, Integritas dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen, integritas dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. Adanya pengaruh positif ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai koefisien masing-masing variabel sebesar 0,513 untuk komitmen, sebesar 0,354 untuk integritas dan sebesar 0,134 untuk kompetensi. Selanjutnya signifikansi pengaruh ketiga variabel terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai *p-value*

masing-masing variabel yakni sebesar 0,001 untuk komitmen, sebesar 0,001 untuk integritas dan sebesar 0,008 untuk kompetensi. Ketiga nilai *p-value* tersebut lebih kecil bila dari 0,05.

Pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai berarti bahwa semakin baik kompetensi seseorang pegawai, akan semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut. Sebaliknya, apabila seseorang pegawai memiliki kompetensi yang kurang baik, maka kinerjanya akan cenderung rendah. Sehingga terdapat hubungan searah antara kompetensi dengan kinerja pegawai.

Analisis Pengaruh Komitmen, Integritas dan Kompetensi terhadap Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh Melalui Kinerja Pegawai

Pengaruh komitmen, integritas dan kompetensi terhadap kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh tidak hanya dapat terjadi secara langsung, tetapi juga dapat terjadi secara tidak langsung melalui kinerja pegawai sebagai variabel perantara (*intervening variable*). Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, pengaruh langsung komitmen terhadap kinerja organisasi KIP Aceh sebesar 3,88 persen. Selanjutnya pengaruh komitmen terhadap kinerja organisasi KIP Aceh melalui kinerja pegawai sebesar 25,55 persen. Hal ini berarti, keberadaan kinerja pegawai dapat memperkuat pengaruh komitmen terhadap kinerja KIP Aceh.

Dengan kata lain, kinerja pegawai memediasi pengaruh komitmen terhadap kinerja organisasi KIP Aceh.

Selanjutnya pengaruh langsung integritas terhadap kinerja KIP Aceh sebesar 2,37 persen. Sedangkan pengaruh tidak langsung integritas terhadap kinerja organisasi melalui kinerja pegawai sebagai *intervening variable* menunjukkan angka sebesar 17,63 persen. Dengan demikian jelaslah bahwa pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) integritas terhadap kinerja organisasi KIP Aceh melalui kinerja pegawai lebih besar bila dibandingkan dengan pengaruh langsung (*direct effect*) integritas terhadap kinerja organisasi instansi tersebut. Sehingga keberadaan kinerja pegawai juga dapat memperkuat pengaruh integritas terhadap kinerja KIP Aceh.

Pengaruh langsung kompetensi pegawai terhadap kinerja KIP Aceh sebesar 1,77 persen. Dengan melibatkan kinerja pegawai sebagai *intervening variable*, pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) kompetensi terhadap kinerja instansi tersebut meningkat menjadi sebesar 6,7 persen. Dengan demikian dapat diartikan keberadaan kinerja pegawai juga dapat memperkuat pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja organisasi KIP Aceh.

Analisis Pengaruh Komitmen, Integritas dan Kompetensi terhadap Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh

Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi KIP Aceh. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur variabel tersebut sebesar 0,197, dan nilai *p-value* sebesar 0,047 (lebih kecil dari 0,05).

Integritas yang ada dalam diri pegawai juga berpengaruh positif terhadap kinerja KIP Aceh ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,154. Namun pengaruh positif dimaksud tidak signifikan karena nilai *p-value* sebesar 0,077 (lebih besar dari 0,05). Hal ini berarti bahwa integritas yang ada dalam diri seseorang pegawai sekalipun berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja organisasi, namun pengaruh tersebut tidak signifikan. Pengaruh integritas terhadap kinerja organisasi akan signifikan atau nyata dengan melibatkan kinerja pegawai sebagai *intervening variable*.

Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja KIP Aceh ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,133 dengan nilai *p-value* sebesar 0,012 (lebih kecil dari 0,05). Semakin baik kompetensi pegawai akan semakin baik pula kinerja organisasi KIP Aceh. Sebaliknya penurunan kompetensi pegawai akan berdampak pada penurunan kinerja instansi tersebut.

Analisis Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh

Kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. Secara statistik pengaruh positif dan signifikan dimaksud ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur kinerja pegawai terhadap kinerja organisasi KIP Aceh sebesar 0,498 dan nilai *p-value* sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi kinerja pegawai akan semakin tinggi kinerja instansi tersebut. Sebaliknya, semakin rendah kinerja pegawai akan semakin rendah pula kinerja instansi tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Komitmen, integritas dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. Di antara ketiga variabel eksogen tersebut, variabel yang pengaruhnya paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah komitmen, kemudian menyusul integritas di urutan kedua dan kompetensi di urutan ketiga.
2. Komitmen, integritas dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh melalui kinerja pegawai sebagai *intervening variable*. Keberadaan kinerja pegawai sebagai variabel

perantara dapat memperkuat pengaruh ketiga variabel eksogen tersebut terhadap kinerja KIP Aceh. Efek mediasi yang dimunculkan oleh kinerja pegawai sebagai variabel perantara antara antara kinerja KIP Aceh di satu sisi dengan komitmen, integritas dan kompetensi pegawai di sisi lain adalah medias parsial (*partial intervening*).

3. Kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. Semakin baik kinerja pegawai akan semakin baik pula kinerja KIP Aceh. Dengan kata lain, peningkatan kinerja pegawai secara nyata dapat meningkatkan kinerja instansi tersebut.
4. Komitmen, integritas dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. Di antara ketiga variabel eksogen tersebut, variabel yang pengaruhnya paling dominan terhadap kinerja instansi tersebut adalah komitmen, kemudian menyusul integritas di urutan kedua dan kompetensi di urutan ketiga.

Saran-saran

Mengacu pada kesimpulan yang diuraikan di atas, maka yang menjadi saran dan rekomendasi penelitian ini dalam rangka meningkatkan kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh sebagai berikut.

1. Tingkatkan kinerja pegawai. Secara operasional, upaya peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai, diantaranya pendidikan dan pelatihan, faktor kompensasi, kepemimpinan dan faktor-faktor lainnya yang secara teoritis dan empiris dapat meningkatkan kinerja pegawai termasuk penyediaan fasilitas kerja yang memadai guna memenuhi kebutuhan pegawai dalam bekerja.
2. Tingkatkan komitmen dan integritas pegawai. Upaya peningkatan integritas pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan pemahaman pada setiap pegawai tentang pentingnya integritas yang diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku ditempat kerja seperti adanya konsistensi antara ucapan dan perilaku, taat dalam prinsip, menjalankan kewajiban dengan tekun, mampu mengontrol tindakan dan pikiran dan mampu berperilaku sesuai dengan nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku pada KIP Aceh.
3. Tingkatkan kompetensi pegawai agar mereka memiliki kompetensi yang lebih baik. Upaya peningkatan kompetensi pegawai dapat dilakukan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja. Selain itu, penekanan pada

sikap dan perilaku kerja yang produktif juga dapat dapat meningkatkan kompetensi pegawai dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Atosokhi, A. (2014). Integritas Personal dan Kepemimpinan Etis, *Humaniora*, 5(2), 950-959.
- Awaluddin, L., Adam. L. O. B., dan Maharni, S. W. (2016). The Effect of Job Satisfaction, Integrity and Motivation on Performance, *The International Journal of Engineering and Science*, 5, 47-52.
- Baisary, R. P. (2013). Pengaruh Integritas, Objektivitas, Kerahasiaan, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Sulawesi Tengah, *e-Journal Katalogis*, 1(1), 123-134.
- Irefin P. dan Mechanic M.A (2014). Effect of Employee commitment on organizational performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduri, Bromo State, *IOSR Journal of Humanities and Social Science* 3 (3), 33-4.
- Karapinar, O. (2015). *Integrity as it relates to job performance, organizational citizenship behavior and withdrawal behavior: moderating effect of organizational justice*, Psychology Thesis: Middle East Technology University.
- Kurniawan, M (2013) Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi Publik, *Jurnal Akuntansi*, 1(3), 25-45.
- Lotunani, A., Idrus, E., Afnan., dan Setiawan, M. (2014). The effect of competence on commitment, performance and satisfaction with reward as a moderating variable (a study on designing work plans in kendari city government, southeast sulawesi, *International Journal of Business and Management Invention*, 3(2), 18-25.
- Moklas (2015), Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komunikasi ebagai variabel Moderating (Studi Pada Kecamatan Gayamsari Kota Semarang), *Fokus Ekonomi Vol. 10 No. 2 Desember 2015* : 99-119.
- Murale, V; Preetha; and J.S. Arora (2015), Employee Commitment dan Patient Satisfaction : An Initial Reflection From India Helathcare Sector," *Advance in Environmental Science and Energy Planning (proceeding)*, pp 215-226.
- Safrizal, Musnadi, S., dan Chan, S. (2014). Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai serta Dampaknya pada Kinerja Dinas Pertambangan dan Energi Aceh, *Jurnal manajemen*, Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, 44-53.
- Syafi'I, L. I. A., Thoyib, U., Nimran, Djumair. (2015). The Role Of Corporate Culture And Employee Motivation As A Mediating Variable Of Leadership Style Related With The Employee Performance (Studies in Perum Perhutani), *Journal Of Social And Behaioural Science*, 21(1), 1142-1147.