

## **Pengaruh Integritas Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang**

*Della Ardira Putri<sup>1</sup>, Syamsir Syamsir<sup>2</sup>*

<sup>1,2</sup> Universitas Negeri Padang

Email: [ardiradella@gmail.com](mailto:ardiradella@gmail.com), [syamsirsaili@yahoo.com](mailto:syamsirsaili@yahoo.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh Kejujuran terhadap Aparatur Sipil Negara terhadap Kepuasan Kerja di Kabupaten Lubuk Begalung, Kota Padang, 2) Pengaruh Keteguhan Hati terhadap Aparatur Sipil Negara terhadap Kepuasan Kerja di Kabupaten Lubuk Begalung, Kota Padang, 3) Efek Self Control untuk Aparatur Sipil Negara tentang Kepuasan Kerja di Kecamatan Lubuk Begalung, Kota Padang, 4) Pengaruh Self Esteem untuk Aparatur Sipil Negara terhadap Kepuasan Kerja di Kecamatan Lubuk Begalung, Kota Padang, 5) Pengaruh Integritas untuk Aparatur Sipil Negara tentang Pekerjaan Kepuasan di Lubuk Begalung, Kota Padang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Populasi penelitian ini adalah 110 pegawai negeri sipil, dan sampel penelitian ini berjumlah 106 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat signifikansi 2% dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Multi Stage Random Sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden dengan skala pengukuran likert. Analisis penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Lubuk Begalung, Kota Padang dengan hasil uji regresi nilai Adjusted R Square sebesar 0,012.

**Kata Kunci:** Integritas, ASN, Kepuasan Kerja

### *Abstract*

*This study aims to determine 1) The Effect of Honesty for State Civil Apparatuses on Job Satisfaction in Lubuk Begalung District, Padang City, 2) The Effect of Constancy for State Civil Apparatuses on Job Satisfaction in Lubuk Begalung District, Padang City, 3) Effect of Self Control for State Civil Apparatuses on Job Satisfaction in Lubuk Begalung Subdistrict, Padang City, 4) Effect of Self Esteem for State Civil Apparatuses on Job Satisfaction in Lubuk Begalung Subdistrict, Padang City, 5) Influence of Integrity for State Civil Apparatuses on Job Satisfaction in Lubuk Begalung District, Padang City. This research uses associative quantitative methods. The population of this study was 110 civil servants, and the sample of this study amounted to 106 respondents which were determined using the Slovin formula with a significant level of 2% and the sampling technique in this study used the Multistage Random Sampling technique. Data collection techniques in this study used a questionnaire distributed to respondents with a Likert scale measurement. The analysis of this study uses multiple linear regression test. The result showed that integrity does not have a significant effect on job satisfaction of Civil Servants in Lubuk Begalung District, Padang City with the result of regression test of Adjusted R Square value of 0.012*

**Keywords:** Integrity, ASN, Job Satisfaction



Received: January 10, 2019

Revised: January 22, 2020

Available Online: January 23, 2020

## **Pendahuluan**

Integritas Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi sorotan utama karena memiliki dampak-dampak yang sangat luas dalam berbagai macam hal. Semangat reformasi telah mendukung ASN untuk melakukan peningkatan integritas, guna melaksanakan tugas dengan optimal sehingga setiap para pegawai merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya. Rendahnya integritas ASN akan berdampak negatif yang memicu terjadinya penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan ASN dalam melaksanakan tugasnya.

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor utama dalam pekerjaan. Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan dan emosi seseorang. Terdapat lima indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: (1) insentif/Tunjangan, (2) pekerjaan itu sendiri, (3) rekan kerja, (4) promosi pekerjaan, (5) kepenyeliaan (Supervise) (Luthans dalam Komara, A. T., & Nelliawati, 2014). Faktor-faktor yang menjadi tolak ukur kepuasan kerja pegawai antara lain: (1) gaji, (2) promosi, (3) rekan kerja, (4) atasan, (5) pekerjaan itu sendiri (Robbins dalam Sari, O. R., & Susilo, 2018).

Pada wawancara awal terhadap beberapa ASN di Kecamatan Lubuk Begalung, dapat diketahui tentang pegawai-pegawai yang merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang dibebankan karena tidak sesuai dengan keahlian yang dimilikinya dan kurang puas terhadap fasilitas yang kurang memadai sehingga dapat menghambat suatu pekerjaan. Hal-hal tersebut menunjukkan bahwa adanya ketidakpuasan pegawai terhadap kondisi kerja dan pekerjaan itu sendiri. menemukan hubungan antara ketidakpuasan dengan absensi. Para pegawai yang kurang puas dengan pekerjaannya yang mungkin akan menyingkir dari pekerjaannya. Perilaku penarikan diri pada pekerja biasanya memiliki dampak yang tidak diinginkan bagi organisasi/instansi. Absensi akan mengganggu kelancaran kerja, mengakibatkan penundaan, meningkatkan biaya untuk gaji sakit, serta keharusan memperkerjakan pegawai cadangan untuk menggantikan para pegawai yang tidak masuk kerja (Wexley, K. N., & Yukl, 1992).

Adapun permasalahan yang timbul di Kecamatan Lubuk Begalung berdasarkan observasi pada tanggal 15 Mei 2019, berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai di Kecamatan Lubuk Begalung diketahui persoalan tentang ketidakpuasan kerja pegawai seperti permasalahan bekerja dengan seenaknya, terlambat datang, kesalahan yang disengaja, tidak masuk kerja dan sering nya pegawai yang mengeluh karena pekerjaan yang dibebankan diluar dari pekerjaannya sehingga pegawai merasa kurang senang dalam melakukan pekerjaan tersebut. Disamping itu penulis melihat bahwa masih banyaknya pegawai negeri sipil yang tidak lagi menjadi abdi masyarakat dan abdi Negara yang berintegritas, hal ini dikarenakan oleh beberapa factor, seperti kurangnya tanggung jawab pegawai yang berkaitan dengan penegakkan nilai etika pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 23 Juli 2019 dengan Kasubag. Umum Kecamatan Lubuk Begalung (Bpk Ichsandria Erdinal), ia mengatakan bahwasanya “ jika kepuasan kerja tentu tidak dapat diukur. Namun kita dapat merasakannya sendiri sebagai pegawai. Pegawai yang berintegritas tinggi tentu mendapatkan kepuasan kerja tersendiri bagi dirinya dan hal itu dapat saya rasakan sendiri”.

Aparatur Sipil Negara yang disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas-tugasnya diwajibkan untuk memiliki kualitas integritas yang sangat baik. Integritas pada pegawai negeri sipil yaitu prinsip sikap dan perilaku pegawai negeri sipil yang dilandasi dengan kejujuran,

keberanian, kebijaksanaan serta bertanggung jawab guna meningkatkan kepercayaan untuk memberikan dasar-dasar bagi pengambilan keputusan yang andal (Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 Tentang ASN).

Kewajiban seorang aparatur sipil Negara yaitu setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia dan pemerintah yang sah, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa, melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang, menaati ketentuan peraturan perundang-undangan, melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab, menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan, menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 Tentang ASN).

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka peneliti ingin menguji apakah terdapat Pengaruh Integritas Pegawai Terhadap Kepuasan kerja PNS di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang. Maka dapat diuraikan rumusan masalah sebagai berikut: Apakah terdapat pengaruh kejujuran terhadap Kepuasan Kerja ASN di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang? Apakah terdapat pengaruh keteguhan terhadap Kepuasan Kerja ASN di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang? Apakah terdapat pengaruh *self control* terhadap Kepuasan Kerja ASN di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang? Apakah terdapat pengaruh *self esteem* terhadap Kepuasan Kerja ASN di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang? Apakah terdapat pengaruh kejujuran, keteguhan, *self control* dan *self esteem* terhadap Kepuasan Kerja ASN di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang?

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pekerja untuk merasakan mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh aspek pekerjaan, seperti : upah/gaji, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, materi pekerjaan, jaminan kerja, serta kesempatan untuk maju (Wexley, K. N., & Yukl, 1992). Integritas berasal dari bahasa latin "*Integer*" yang berarti keseluruhan, lengkap. Integritas yang berarti berfikir, berkata, berperilaku, dan bertindak dengan baik dan benar serta memegang teguh kode etik dan prinsip moral. Kata integritas berasal dari bahasa Inggris yakni *integrity*, yang berarti menyeluruh, lengkap atau segalanya. Integritas didefinisikan sebagai kondisi yang terjadi ketika individu mampu menerima serta bertanggung jawab terhadap perasaan, niat, komitmen dan perilaku, termasuk mampu mengakui kondisi itu kepada orang lain bila diperlukan (Rogers, 1961). Individu yang memiliki integritas bersedia menanggung konsekuensi dari keyakinannya, meskipun hal itu sulit dilakukan, konsekuensinya tidak menyenangkan, bahkan tidak mendapat kerugian jika tidak mempertahankan integritasnya. Menurut Khalil integritas ditegaskan ketika individu memiliki pilihan untuk melanggar komitmen dan janji yang ia buat sendiri karena pelanggaran tersebut mendatangkan rasa malu terhadap dirinya sendiri (Masitah, 2012). Integritas adalah keselarasan antara apa yang diucapkan dan apa yang dilakukan oleh seseorang. Tindakannya sesuai dengan tuntutan moral dan prinsip-prinsip etika serta sesuai dengan aturan hukum dan tidak menzalimi kepentingan umum. Integritas merujuk pada sifat layak dipercaya dalam diri seorang manusia yang di dalamnya terdapat kualitas-kualitas individu seperti karakter jujur, amanah, tanggung jawab, kedewasaan, sopan, kemauan bersikap baik dan sebagainya. Dari berbagai pengertian integritas seperti yang dikemukakan di atas dapat pula dipahami bahwa integritas merupakan salah satu solusi untuk mereduksi perilaku korupsi yang selama ini semakin marak dan menggejala di kalangan birokrasi atau PNS di Indonesia (Syamsir, 2014).

Aktifitas manusia dalam mencapai tujuan dilatarbelakangi oleh perilaku individu, perilaku kelompok, dan perilaku sistem organisasi. Ketiga perilaku tersebut berdampak pada tinggi rendahnya produktivitas dan kinerja, tingkat kemangkiran, perputaran karyawan, kepuasan kerja (Robbins dalam Sari, O. R., & Susilo, 2018).

Syarat-syarat dalam melakukan promosi adalah kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerja sama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan, komunikatif, dan pendidikan. Pengembangan karier ASN mempertimbangkan integritas dan moralitas, pendidikan dan pelatihan, pangkat, mutasi jabatan, mutasi antar daerah dan kompetensi. Dasar promosi bagi pengangkatan pejabat antara lain adalah prestasi kerja, disiplin, loyalitas, Daftar Urut Kepangkatan (DUK) yang dikategorikan baik, dan pegawai yang akan dipromosi harus mempunyai perilaku yang tidak tercela, serta telah lulus dari diklat penjurangan. Promosi merupakan salah satu indikator kepuasan kerja yang penulis ambil dalam penelitian ini. Dari pernyataan diatas, maka dapat disimpulkan bahwasanya pegawai yang berintegritas tentu akan menjadi prioritas dalam promosi jabatan sehingga tercapainya sebuah kepuasan kerja bagi pegawai itu sendiri (Hasibuan, 2008).

Tidak terdapat pengaruh langsung positif integritas terhadap kepuasan kerja melalui komunikasi interpersonal, artinya PNS yang mempunyai integritas yang tinggi terhadap diri dan pekerjaannya lebih mudah mendapatkan kepuasan kerja bila dibandingkan dengan PNS yang memiliki integritas yang rendah terhadap diri dan pekerjaannya. dengan demikian, kepuasan kerja PNS dapat ditingkatkan dengan meningkatkan integritasnya (Nadeak, 2017).

Kepuasan kerja dapat tercapai jika pegawai memiliki integritas yang baik dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa integritas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja oleh (Alim dkk dalam Sukmana, 2018). Integritas berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Semakin baik integritas setiap pegawai, maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Kemudian bila akan meningkatkan integritas agar mempengaruhi kepuasan kerja anggotanya harus melakukan yaitu memiliki komitmen dalam menepati janji, mempunyai sifat rendah hati, memiliki tanggung jawab, bijaksana, professional dalam bekerja dan patuh terhadap pimpinan” (Sukmana, 2018).

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Populasi dari penelitian ini berjumlah 110 orang, dan sampel dari penelitian ini berjumlah 106 responden yang ditentukan berdasarkan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 2%. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik Proportional Random Sampling. Instrumen penelitian ini berbentuk kusioner dengan menggunakan pengukuran skala likert. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket yang disebarkan kepada responden. Analisis penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda berdasarkan olahan data menggunakan program SPSS (*Statistic Programme for Social Science*) versi 16.0.

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya pada bagian pendahuluan terdiri dari 5 rumusan masalah ialah apakah terdapat Pengaruh Kejujuran bagi ASN terhadap Kepuasan Kerja di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang? Apakah terdapat pengaruh Keteguhan bagi ASN terhadap Kepuasan kerja di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang? Apakah terdapat pengaruh *Self Control* bagi ASN terhadap Kepuasan Kerja di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang? Apakah terdapat pengaruh *Self Esteem* bagi ASN terhadap Kepuasan Kerja di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang? Apakah terdapat pengaruh Kejujuran, Keteguhan, *Self Control* dan *Self Esteem* ASN Terhadap Kepuasan kerja di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang?

Maka berdasarkan hasil pengumpulan data dari ASN di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang dapat dilihat hasil analisis data berdasarkan penelitian yang telah dilakukan. Hasil uji analisis linear berganda pada penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

**Tabel 1. Pengaruh Variabel Integritas (Kejujuran, Keteguhan, Self Control dan Self Esteem) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>	<b>Durbin-Watson</b>
1	.163 <sup>a</sup>	.027	-.012	.46584	1.560

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,012, artinya besarnya pengaruh variabel integritas terhadap kepuasan kerja ASN di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang sebesar 1,2%. Sisanya sebesar 98,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sementara itu dilihat dari hasil uji Anova.

**Tabel 2. Pengaruh Variabel Integritas (Kejujuran, Keteguhan, Self Control dan Self Esteem) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja**

<b>ANOVA<sup>b</sup></b>						
<b>Model</b>		<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1	Regression	.600	4	.150	.691	.600 <sup>a</sup>
	Residual	21.918	101	.217		
	Total	22.517	105			

a. Predictors: (Constant), Rata-rata Self Esteem, Rata-rata Kejujuran, Rata-rata Self Control, Rata-rata Keteguhan

b. Dependent Variable: Rata-rata Kepuasan Kerja

Pada Tabel 2 diatas menunjukkan angka signifikan pengaruh yaitu angka 0.600<sup>b</sup>.

**Tabel 3. Pengaruh Variabel Integritas (Kejujuran, Keteguhan, Self Control dan Self Esteem) secara parsial terhadap Kepuasan Kerja**

<b>Sub Variabel</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjust R Square</b>	<b>Sig.</b>
Kejujuran	0.055 <sup>a</sup>	0.003	0.007	0.574 <sup>b</sup>
Keteguhan	0.088 <sup>a</sup>	0.008	0.002	0.371 <sup>b</sup>
Self Control	0.066 <sup>a</sup>	0.004	0.005	0.504 <sup>b</sup>
Self Esteem	0.068 <sup>a</sup>	0.005	0.005	0.490 <sup>a</sup>

Berdasarkan hasil uji regresi ketiga sub variabel integritas diperoleh nilai Adjusted R Square untuk sub variabel kejujuran sebesar 0,007 dimana terhadap kepuasan kerja PNS di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang yaitu dapat dikatakan bahwa pengaruh integritas sebesar 0,7 %. Hal ini membuktikan bahwa sisanya sebesar 99,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya untuk variabel keteguhan diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,002 dimana dapat dikatakan bahwa pengaruh

integritas terhadap kepuasan kerja ASN di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang yaitu sebesar 0,2 %. Hal ini membuktikan bahwa sisanya sebesar 99,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya untuk variabel *Self Control* diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,005 dimana dapat dikatakan bahwa pengaruh integritas terhadap kepuasan kerja PNS di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang yaitu sebesar 0,5 %. Hal ini membuktikan bahwa sisanya sebesar 99,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya untuk variabel *Self Esteem* diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,005 dimana dapat dikatakan bahwa pengaruh integritas terhadap kepuasan kerja ASN di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang hanya sebesar 0,5 %. Hal ini membuktikan bahwa sisanya sebesar 99,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sementara itu di lihat dari hasil uji Anova pada hasil signifikansi yaitu menunjukkan angka lebih besar dari 0,000.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh integritas terhadap kepuasan kerja ASN di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang hal ini membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja ASN di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang. Hal ini baik di lihat secara simultan maupun secara parsial dari keempat variabel integritas yaitu kejujuran, keteguhan, *self control* dan *self esteem*. Dari hasil pengolahan pengaruh kejujuran, keteguhan, *self control* dan *self esteem* terhadap Kepuasan Kerja ASN di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang menunjukkan hasil signifikansi sebesar 0,600 dan nilai Adjust R Square sebesar 0,012 maka dengan begitu dapat dikatakan bahwa besar kontribusinya adalah 1,2 % dan nilai R sebesar 0,163 yang berarti kekuatan dari variabel integritas terhadap kepuasan kerja ASN di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang sebesar 16,3 %. Maka dalam hal ini dapat di tarik kesimpulan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan integritas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja ASN di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang.

Sementara itu berdasarkan hasil uji secara parsial pengaruh sub variabel kejujuran (X1) dan keteguhan (X2) dan *self control* (X3) dan *self esteem* (X4) terhadap kepuasan kerja ASN di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang menghasilkan angka signifikansi masing-masing lebih besar dari 0,000 dan nilai Adjust R Square untuk kejujuran sebesar 0,007 (0,7 %) dan untuk keteguhan sebesar 0,002 (0,2 %) dan *self control* sebesar 0,005 (0,5%) dan *self esteem* sebesar 0,005 (0,5%) Maka dapat dikatakan bahwa kontribusi kejujuran terhadap kepuasan kerja ASN di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang sebesar 0,7 % , keteguhan sebesar 0,2 % , *self control* sebesar 0,5 % . , dan *self esteem* sebesar 0,5 % .

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dipahami bahwa baik secara parsial maupun secara simultan integritas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ASN di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang dengan nilai signifikansi semua variabel lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari hasil penelitian ini dapat membantah teori-teori dan penemuan penelitian yang ada, kepuasan kerja dapat tercapai jika pegawai memiliki integritas yang baik dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa integritas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Alim dkk (Sukmana, 2018). Integritas berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Sukmana, 2018). Integritas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Harmaily, 2015).

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan integritas tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kemudian secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan sub variabel kejujuran, sub variabel keteguhan, sub variabel *self control* dan sub variabel *self esteem* terhadap kepuasan kerja ASN di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang.

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka penulis mengemukakan saran yaitu dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial sub variabel kejujuran, keteguhan, *self control* dan *self esteem* terhadap kepuasan kerja ASN di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang dengan kontribusinya adalah sebesar 0,012 (1,2 %). Dapat dikatakan sisanya sebesar 98,8 % dapat disarankan kepada setiap ASN agar lebih memperhatikan dan meningkatkan aspek integritas dalam setiap tugas yang dijalankan demi meningkatkan kinerja. Disamping itu pihak pimpinan di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang juga perlu memikirkan pola atau model pembinaan yang dapat meningkatkan integritas ASN di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang.

### **Daftar Kepustakaan**

- Harmaily, B. (2015). Analisis Pengaruh Kompetensi, Integritas dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Perantara (Studi pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Kalimantan Barat). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 1-21.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Komara, A. T., & Nelliawati, E. (2014). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8 (2), 73-85.
- Masitah. (2012). Uji Validitas Konstruksi Pada Alat Ukur Integritas dengan Metode Confirmatory Factor Analysis (CFA). *Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia*, 1 (3), 141-174.
- Nadeak, B. (2017). Pengaruh Locus Of Control, Integritas, dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja PNS Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Karawang. *Jurnal Politikom Indonesiana*, 2 (2), 2528-2069.
- Rogers, C.R. (1961). *On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy*. Boston: Houghton Mifflin
- Sari, O. R., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational, Citizenship, Behavior sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 64 (1), 28-35.
- Sukmana, D. T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Integritas terhadap Kinerja Anggota Polisi melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 128-141.
- Syamsir. (2014). *Mewujudkan Pelayanan Publik Yang Berintegritas Melalui Pembinaan Motivasi Pelayanan Publik*.
- Tentama, F. (2015). Peran Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 1-8.
- Undang-Undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-Undang No. 43 tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang no. 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (1992). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: PT Rineka Cipta.