

**INTEGRITAS DAN KEPUASAN KERJA ASN DI  
KECAMATAN LUBUK BEGALUNG KOTA PADANG**

**SKRIPSI**

*Diajukan Kepada Tim Peguji Skripsi Jurusan Ilmu Administrasi Negara FIS UNP*

*Sebagai Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Publik*



**Oleh :**

**Della Ardira Putri**

**15042110 / 2015**

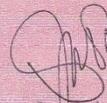
**ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
JURUSAN ILMU ADMNISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2020**

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : Integritas dan Kepuasan Kerja ASN di Kecamatan  
Lubuk Begalung Kota Padang  
Nama : Della Ardira Putri  
TM/NIM : 2015/15042110  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara  
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 4 Februari 2020

Disetujui oleh:  
Pembimbing



Drs. Syamsir, M.Si., Ph.D  
NIP. 196304011989031003

**HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI**

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi  
Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial  
Universitas Negeri Padang

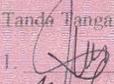
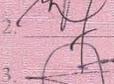
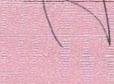
Pada Hari Selasa, Tanggal 4 Februari 2020 Pukul 09.00 s/d 10.00 WIB

**Integritas dan Kepuasan Kerja ASN di Kecamatan Lubuk Begalung Kota  
Padang**

Nama : Della Ardira Putri  
NIM : 15042110  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara  
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 4 Februari 2020

Tim Penguji

Nama	Tanda Tangan
1. Ketua : Drs. Syamsir, M.Si. Ph.D	1. 
2. Anggota : Drs. M.Fachri Adnan, M.Si. Ph.D	2. 
3. Anggota : Dra. Juniati, M.Si	3. 



## PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Della Ardira Putri

TM/NIM : 2015/15042110

Tempat/ Tanggal Lahir : Cirebon /24 Februari 1997

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi ini berjudul “Integritas dan Kepuasan Kerja ASN di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang” adalah benar merupakan karya asli saya, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan dalam skripsi ini, sepenuhnya merupakan tanggungjawab saya sebagai penulisnya.

Demikianlah surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang, 4 Februari 2020

Yang membuat pernyataan,

  
Della Ardira Putri  
NIM. 15042110

## **ABSTRAK**

**Della Ardira Putri (15042110) : Integritas dan Kepuasan Kerja ASN di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis integritas dan kepuasan kerja ASN di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh aparatur sipil negara di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang masih ditemukan banyak penyimpangan yang disebabkan oleh integritas pegawai itu sendiri maupun kepuasan kerja yang tidak dapat dirasakan oleh pegawai itu sendiri.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan bentuk deskriptif. Populasi dalam penelitian ini 110 pegawai negeri sipil. sampel dalam penelitian ini berjumlah 106 responden yang ditentukan dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 2% dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Multi Stage Random Sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket yang disebarakan kepada responden dengan pengukuran *skala likert*. Kemudian data yang diperoleh akan dianalisis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel integritas masih tergolong rendah di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang. Sedangkan Kepuasan Kerja ASN tergolong cukup tinggi di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang. Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan dalam penelitian ini maka saran yang dapat peneliti kemukakan yaitu agar ASN lebih meningkatkan integritas.

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

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Syukur Alhamdulillah penulis haturkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi dengan judul “**Integritas dan Kepuasan Kerja ASN di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang**”. Tujuan penulis menulis skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Publik pada Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.

Seluruh kegiatan ini dapat diselesaikan berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Siti Fatimah, M.Pd., M.Hum Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Aldri Frinaldi, SH, M.Hum, Ph.D selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Zikri Alhadi, S.IP, MA selaku Dosen Pembimbing Akademik
4. Bapak Drs. Syamsir, M.Si, Ph.D selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, memberikan bimbingan, arahan dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Drs. M.Fachri Adnan, M.Si, Ph.D Ibu Dra. Jumiati, M.Si selaku Tim Penguji yang telah memberikan banyak kritik dan saran yang membangun kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan memberikan kemudahan dalam penelitian.
7. Kedua orang tua dan keluarga penulis yang sangat penulis cintai, yang sudah memberikan kekuatan kepada penulis, terima kasih untuk doa, kepercayaan dan pengorbanannya
8. Untuk Sahabat-sahabat yang tersayang, Rani, Qori, Yaumil, Dini, Anggi terima kasih untuk dukungan dari kalian yang sangat luar biasa dalam proses pembuatan skripsi ini.
9. Untuk teman-teman Ilmu Administrasi negara 2015, “Terima Kasih untuk kebersamaannya“.

Semoga petunjuk dan motivasi yang bapak, ibu dan teman-teman berikan menjadi amal kebaikan dan mendapat balasan yang sesuai dari Allah SWT.

Penulis menyadari keterbatasan ilmu yang penulis miliki, sehingga mungkin terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritikan dan saran dari pembaca. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca. Amin.

Padang, Desember 2019

Penulis

# DAFTAR ISI

## Halaman

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vi</b>

## **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah .....	10
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Manfaat Penelitian .....	11

## **BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN**

A. Kajian Teori .....	13
1. Kepuasan Kerja .....	13
2. Integritas .....	31
B. Tinjauan Penelitian Terdahulu .....	47
C. Kerangka Konseptual.....	49

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	50
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	51
C. Lokasi Penelitian .....	53
D. Populasi dan Sampel .....	53

E. Instrumen Penelitian.....	56
F. Jenis dan Alat Pengumpulan Data .....	56
G. Validitas dan Reliabilitas.....	57
H. Teknik Analisis Data.....	62

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Temuan Umum.....	65
B. Temuan Khusus.....	69
C. Pembahasan.....	85
D. Keterbatasan Penelitian.....	86

#### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	87
B. Saran.....	87

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3 1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Lubuk Begalung.....	53
Tabel 3 2 Pengukuran Variabel .....	56
Tabel 3 3 Hasil Uji Validitas Variabel Integritas .....	59
Tabel 3 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja .....	60
Tabel 3 5 Tingkat Reliabilitas .....	61
Tabel 3 6 Hasil Uji Realibilitas Variabel Integritas.....	62
Tabel 3 7 Hasil Uji Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja.....	62
Tabel 4 1 Jumlah Penduduk Menurut Kecamatan di Kota Padang .....	67
Tabel 4 2 Jumlah Pegawai di Kecamatan Lubuk Begalung.....	68
Tabel 4 3 Karakteristik Responden Menurut Klasifikasi Umur.....	70
Tabel 4 4 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin .....	71
Tabel 4 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	72
Tabel 4 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	73
Tabel 4 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	74
Tabel 4 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Gaji .....	75
Tabel 4 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji per Bulan.....	76
Tabel 4 10 Karakteristik Responden Berdasarkan Kontribusi Pendapatan Bersih.....	77
Tabel 4 11 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	78
Tabel 4 12 Deskripsi Variabel Kejujuran .....	79
Tabel 4 13 Deskripsi Variabel Keteguhan.....	80
Tabel 4 14 Deskripsi Variabel Self Control .....	81
Tabel 4 15 Deskripsi Variabel Self Esteem .....	82
Tabel 4 16 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	84

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap pekerjaan. Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan dan emosi seseorang, Newstrom dan Davis (dalam Nadeak, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan senang atau tidak senang dan emosi yang merupakan pandangnya terhadap kerjanya. Menurut Handoko (dalam Sari & Susilo, 2018) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pegawai dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Menurut Robbins (dalam Murti & Srimulyani, 2013) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja menurut Cascio (dalam Pratiwi & Himam, 2014) merupakan suatu perasaan menyenangkan, yang timbul sebagai akibat dari persepsi karyawan, bahwa dengan menyelesaikan tugas atau dengan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan memiliki nilai yang penting dalam pekerjaan tersebut.

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 & Yukl, 1992).

Menurut Luthans (dalam Komara & Nelliawati, 2014) ada lima indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu : (1) Pembayaran, seperti Insentif/Tunjangan; (2) Pekerjaan itu sendiri; (3) Rekan kerja; (4) Promosi pekerjaan; (5) Kepenyelidikan (Supervise). Menurut S.P Hasibuan (dalam Toana, 2017) 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 penjenjangan. 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.

Banyak factor-faktor yang menjadi tolak ukur kepuasan kerja pegawai. Factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robbins (dalam Sari & Susilo,

2018) terdapat lima factor yang dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja, antara lain: (1) Kepuasan dengan gaji, (2) Kepuasan dengan promosi, (3) Kepuasan dengan rekan kerja, (4) Kepuasan dengan atasan, (5)Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri. Menurut Yuan Ting (dalam Nadeak , 2017) menemukan bahwa ada tiga factor yang mempengaruhi kepuasan kerja PNS di Amerika Serikat yaitu karakteristik pekerjaan (*job characteristics*), Karakteristik organisasi (*Organizational characteristics*), dan karakteristik individu (*individual characteristics*). Karakteristik pekerjaan ini dinyatakan dalam bentuk kepuasan gaji dan pengembangan karir, kejelasan karir, kejelasan tugas, pemanfaatan keahlian (*skill*), dan signifikansi tugas. Karakteristik organisasi dinyatakan dengan integritas terhadap organisasi dan komunikasi interpersonal dengan rekan kerja dan atasan. Karakteristik individu diukur dengan kepribadian (*locus of control*), spirit untuk melayani public (*public spirit*), umur, pendidikan, ras dan status perkawinan (*marital status*). Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting guna mendapatkan hasil kerja secara optimal bagi Aparatur Sipil Negara.

Pada wawancara awal terhadap beberapa pegawai negeri sipil di Kecamatan Lubuk Begalung, dapat diketahui tentang pegawai yang merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang dibebankan karena tidak sesuai dengan keahlian yang dimilikinya dan kurang puas terhadap fasilitas seperti internet yang tidak terlalu bagus sehingga dapat menghambat penyelesaian suatu pekerjaan. Hal-hal tersebut menunjukkan bahwa adanya ketidakpuasan pegawai terhadap kondisi kerja dan pekerjaan itu sendiri.

Wexley & Gary (1992) menemukan hubungan yang konsisten antara ketidakpuasan dengan penarikan diri dalam bentuk perpindahan dan absensi. Para pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya mungkin akan menyingkir dari kerja atau pindah dibandingkan dengan para pegawai yang puas. Bentuk lain dari perilaku penarikan adalah minum-minuman keras dan minum obat bius, kurang mendapatkan perhatian dalam literatur penelitian. Perilaku penarikan diri pada pekerja biasanya memiliki akibat yang tidak diinginkan bagi organisasi/instansi. Absensi merusak kelancaran kerja, mengakibatkan penundaan, meningkatkan biaya untuk gaji sakit, serta keharusan mengerjakan pegawai cadangan untuk menggantikan para pegawai yang tidak masuk kerja.

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, seperti terlambat datang, tidak masuk kerja, dan membuat kesalahan yang disengaja, dan seringnya 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”.

Dalam UU No 5 tahun 2014 pasal 1 menyatakan bahwa 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 disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai 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.

Integritas Aparatur Sipil Negara saat ini menjadi sorotan yang utama, karena memiliki dampak yang luas dalam berbagai macam hal. Semangat reformasi telah mendorong Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk melakukan peningkatan integritas, guna melaksanakan tugas dengan optimal sehingga setiap para pegawai merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya. Rendahnya integritas Aparatur Sipil Negara (ASN)

akan berdampak negative yang memicu terjadinya penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Peraturan Pemerintah No 46 tahun 2011, yang dimaksud dengan integritas ialah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika dalam organisasi. Oleh karena itu integritas ditempatkan sebagai sesuatu yang ideal didalam diri setiap manusia sebagai karakter yang penuh dengan kebijakan, dan kecenderungan memiliki sikap moral yang positif. Integritas adalah sebuah nilai, suatu aspirasi tetapi juga secara konteks merupakan keterpaduan norma, sehingga integritas mampu menjadikan seorang individu memiliki karakter dan nilai-nilai dasar sebagai benteng penyakit-penyakit social. Seperti korupsi, manipulasi, kolusi, nepotisme. Integritas didefinisikan oleh Davis (dalam Nadeak, 2017) sebagai suatu hal yang digunakan untuk menetapkan standar personel yang tinggi bagi diri sendiri yang terkait dengan kejujuran, tanggung jawab, menghormati orang lain, dan berlaku adil. Williams memaknai integritas sebagai kesetiaan pada beberapa proyek hidup mendasar yang paling membentuk identitas diri individu yang memilikinya.

Integritas adalah salah satu atribut yang terpenting atau kunci yang wajib dimiliki oleh setiap pegawai. Integritas adalah suatu konsep berkaitan dengan konsistensi dalam tindakan, nilai-nilai, metode-metode, ukuran-ukuran, prinsip-prinsip, ekspektasi-ekspektasi dan berbagai hal yang dihasilkan. Orang berintegritas berarti memiliki kepribadian yang jujur dan memiliki karakter yang kuat. Integritas sendiri berasal dari kata Latin “integer”, yang berarti :Sikap yang teguh mempertahankan prinsip, tidak ingin korupsi, dan menjadi dasar yang melekat pada

diri sendiri sebagai nilai-nilai moral, mutu, sifat, atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan, kejujuran. Terdapat beberapa faktor pembentuk integritas yang berasal dari konsep yang dikemukakan oleh psikolog humanistik Rogers (dalam Harmaily, 2017). Faktor-faktor tersebut ialah jujur, teguh, memiliki kemampuan individu dalam mengontrol atau memantau respon agar sesuai dengan tujuan hidup dan standar moral yang dimiliki / self control, dan memiliki kepercayaan bahwa individu mampu berperilaku sesuai dengan nilai moral yang diyakini / self esteem yang tinggi.

Aparatur Sipil Negara (ASN) sering mendapat sorotan terhadap integritasnya, dikarenakan image yang tercipta dari Aparatur Sipil Negara terlanjur buruk, seperti kurang produktif, suka korupsi, dan menghamburkan uang Negara, rendahnya etos kerja, sering bolos, dan sebagainya. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN), dimana konsekuensi dari rendahnya kepuasan kerja akan muncul hal-hal seperti tingginya absensi, maraknya turnover, kurangnya komitmen terhadap organisasi, dan rendahnya integritas pegawai.

Berdasarkan pasal 23 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara diterangkan mengenai kewajiban seorang aparatur sipil Negara yaitu setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia dan pemerintah yang sah, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa, melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang, menaati ketentuan peraturan

perundang-undangan, melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab, menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan, menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dalam pasal ini mengandung tuntutan terhadap PNS agar berpegang teguh dan sikap perilaku yang professional, jujur, adil, merata, selalu memenuhi janji, tegas, disiplin, mencintai profesinya, dan berakhlak mulia. Untuk membentuk sosok PNS seperti diatas, diperlukan dengan adanya upaya-upaya dan penyadaran mengenai Integritas Pegawai.

Penelitian tentang integritas dan kepuasan kerja pernah dilakukan oleh Alim dkk (dalam Sukmana, 2018) yang menemukan bahwa kepuasan kerja dapat tercapai jika pegawai memiliki integritas yang baik dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa integritas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sukmana (2018) dalam hasil penelitiannya mengemukakan bahwa 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”.

Nadeak(2017)dalam hasil penelitiannya mengemukakan bahwa 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.

Harmaily bisnis (2015) dalam hasil penelitiannya mengemukakan bahwa integritas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijabarkan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**INTEGRITAS DAN KEPUASAN KERJA ASN DI KECAMATAN LUBUK BEGALUNG KOTA PADANG**”. Dimana hal ini dilakukan agar penulis dapat menganalisis dan mengetahui gambaran tentang integritas dan kepuasan kerja ASN di Kecaatan Lubuk Begalung Kota Padang.

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

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis menemukan adanya beberapa identifikasi masalah diantaranya sebagai berikut:

- 1) Masih kurangnya tanggung jawab pegawai dalam pekerjaannya.

- 2) Masih tingginya tingkat absensi para pegawai.
- 3) Persepsi PNS yang berbeda-beda terhadap kepuasan dan integritas.

### **C. Batasan Masalah**

Dari uraian ini, penulis tidak akan membahas seluruh permasalahan yang ada, maka dari itu ada pembatasan masalah yang akan diteliti sehingga menjadi lebih terarah dan tidak terlalu luas. Dalam penelitian ini, masalah yang diteliti dibatasi pada “Integritas dan Kepuasan Kerja (ASN) di Kecamatan Lubuk Begalung”.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan batasan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat dikemukakan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Integritas ASN di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang?
2. Bagaimanakah Kepuasan Kerja ASN di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang?

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis Integritas ASN di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang.
2. Untuk menganalisis Kepuasan Kerja ASN di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang.

## **F. Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini yang akan dilakukan ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan sumbangan pemikiran untuk pengembangan pengetahuan dan keilmuan ilmu administrasi Negara khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Kepegawaian, Prilaku Organisasi.

### 2. Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan bermanfaat:

#### a. Bagi penulis

Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang integritas terhadap kepuasan kerja

#### b. Bagi Pemerintah

Sebagai masukan atau sumbangan pemikiran dan sumber informasi bagi pemerintah dalam meningkatkan integritas dan kepuasan kerja.

### 3. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai referensi yang dapat menunjang pengembangan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan masukan bagi penelitian yang akan datang terkait Ilmu Administrasi Publik.