

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
INTEGRITAS PEGAWAI NEGERI SIPIL DI
KECAMATAN LUBUK KILANGAN KOTA PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Ilmu Administrasi Negara FIS
UNP Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Publik*



Oleh:

**JODECO ROSHUA AMEGA
2015/15042082**

**PROGRAM STUDI
ADMINISTRASI PUBLIK**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2020

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Integritas
Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Lubuk
Kilangan

Nama : Jodeco Roshua Amega

NIM/TM : 15042082/2015

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

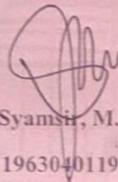
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, Februari 2020

Disetujui oleh,

Pembimbing



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

NIP. 196304011989031003

Scanned with
CamScanner



HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji
Program Studi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang
Pada Hari Selasa, 4 Februari 2020 Jam 11.00 WIB-12.00 WIB
Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil (PNS) di
Kecamatan Lubuk Kilangan Kota Padang

Nama : Jodeco Roshua Amega
NIM/TM : 15042082/2015
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

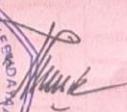
Padang, Februari 2020

Tim Peguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	Drs. Syamsir M.Si., Ph.D	1.
Anggota	Dra. Jumiati, M.Si	2.
Anggota	Nora Eka Putri, S.IP, M.Si.	3.

Mengesahkan
Dekan FIS UNP




Dr. Siti Fatimah, M.Pd., M.Hum
NIP.19610218 198403 2 001



Scanned with
CamScanner

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Jodeco Roshua Amega
NIM/TM : 15042082/2015
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Lubuk Kilangan Kota Padang”** adalah benar dan merupakan karya asli saya, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya, apabila ada kesalahan dan kekeliruan dalam skripsi ini, sepenuhnya merupakan tanggung jawab saya sebagai penulisnya.

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

Padang, Februari 2020

Saya yang menyatakan,



Jodeco Roshua Amega

2015/15042082

ABSTRAK

Jodeco Roshua Amega: Nim 2015/15042082 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Lubuk Kilangan Kota Padang.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya indikasi bahwa kurangnya kejujuran, komitmen dan konsisten pada diri pegawai negeri sipil dalam menjalankan tugas dan kewajiban sebagai Pegawai Negeri Sipil padamasyarakat serta masih belum terealisasinya budaya organisasi yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap integritas Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Lubuk Kilangan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Populasi dari penelitian ini berjumlah 62orang yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil pada 1 Kantor Kecamatan dan 7 Kantor Kelurahan di Kota Padang, dan sampel dari penelitian ini berjumlah 62 responden yang ditentukan menggunakan teknik Total Sampling. Instrumen penelitian ini berbentuk kusioner dengan menggunakan pengukuran skala likert. Analisis penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap integritas Pegawai Negeri sipil di Kecamatan Lubuk Kilangan Kota Padang. Secara bersama-sama sub variabel inovasi dan pengambilan resiko, perhatian ke hal rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemantapan berpengaruh secara signifikan terhadap integritas Pegawai Negeri sipil di Kecamatan Lubuk Kilangan Kota Padang. Namun secara parsial sub variabel orientasi tim, keagresifan dan kemantapan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap integritas Pegawai Negeri sipil di Kecamatan Lubuk Kilangan Kota Padang.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Integritas, Pegawai Negeri Sipil

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur ke hadirat Allah SWT karena dengan rahmat, karunia, serta taufik dan hidayah-Nya lah penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil (PNS) di kecamatan Lubuk Kilangan Kota Padang”**. Dalam penyelesaian skripsi ini penulis telah mendapatkan banyak bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu sudah selayaknya penulis mengucapkan terima kasih untuk pihak-pihak yang secara integratif memiliki andil dalam penyelesaian skripsi ini:

1. Ibu Dr. Siti Fatimah, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Aldri Frinaldi S.H, M.Hum, Ph.D selaku Ketua Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Drs. Syamsir, M.Si. Ph.D selaku dosen pembimbing skripsi
4. Ibu Dra. Jumiati, M.Si dan Ibu Nora Eka Putri, S.IP., M.Si selaku dosen penguji skripsi.
5. Bapak dan Ibuk Dosen staf pengajar pada jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
6. Staf karyawan/karyawati kepastakaan dan staf administrasi Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.

7. Ketua LP2M UNP yang telah berjasa dalam memberikan izin untuk penelitian ini.
8. Bapak Walikota Padang yang telah memberikan izin untuk penelitian ini.
9. Bapak/Ibu Camat dan Lurah beserta perangkat kecamatan dan kelurahan yang telah berjasa memberikan izin pengumpulan data dan sekaligus pengisian data penelitian ini.
10. Teristimewa kepada kedua orang tua yaitu ayahanda Alm. Suhaimi dan ibunda Roza yang penulis cintai dan sayangi yang telah memberikan doa, dorongan serta semangat untuk terus menjadi anak yang berguna dan berprestasi serta selalu memberi semangat untuk dapat menyelesaikan penelitian ini.
11. Tersayang kepada kedua saudara yaitu Ir. Shiro Esa Emerzet, ST., MT, Nadeca Esra Bertha S.Si dan Iqbal Roshua Assifa, yang penulis cintai dan sayangi yang selalu memberi masukan dan dorongan serta perhatiannya.
12. Rekan-rekan mahasiswa sepenelitian payung Pak Syamsir tahun 2019 Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang terimakasih atas saran-saran dan motivasinya.
13. Tersayang, Saudari Nadya Meidisyah Yolanda, Resfiana, S.AP, Khairani, S.AP, Mutia Reni S.AP, Sandra Olivia, A.Md , Mama Irzawati, dan Papa Yulefdi terimakasih atas kasih sayang, doa, saran-saran, dan motivasinya.
14. Tersayang, saudara Jumadil Anshari, Rifuandra Sudirman, Harry Sucipta Putra, Handika Restu, Bobby Suhermanto, Arifin Gani, dan Dede Hermawan terimakasih atas ide-ide serta perhatiannya.

15. Rekan-rekan mahasiswa keluarga besar Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang terimah kasih untuk ide-ide dan semangatnya.
16. Rekan-rekan mahasiswa Universitas Negeri Padang terima kasih untuk setiap ide, masukan dan dorongan dalam penyelesaian peneltian ini.

Penulis sadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna sehingga sangat membutuhkan kritik dan saran yang konstruktif dan relevan agar skripsi ini bisa menjadi layak. Sebelumnya penulis mohon maaf apabila terdapat kesalahan kata-kata yang kurang berkenan dan semoga skripsi ini bisa memberikan manfaat yang positif untuk para pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Padang, November 2019

Penulis

Jodeco Roshua Amega

DAFTAR ISI

Halaman Abstrak	i
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	v
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar	x
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II : TINJAUAN KEPUSTAKAAN	
A. KajianTeori.....	13
1. Konsep Integritas.....	13
2. Konsep Budaya Organisasi.....	24
B. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil.....	33
C. Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	35
D. Kerangka Konseptual.....	36
E. Hipotesis Penelitian.....	37
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	40
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	40
C. Lokasi Penelitian.....	42
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	42
E. Instrumen Penelitian.....	43
F. Jenis dan Alat Pengumpulan Data.....	45

G. Validitas dan Realibilitas.....	46
H. Teknik Analisis Data.....	51

BAB IV : HASIL TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum.....	56
B. Profil Responden.....	59
C. Temuan Khusus.....	66
D. Pembahasan.....	90
E. Keterbatasan Penelitian.....	93

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan.....	94
B. Saran.....	95

DAFTAR PUSTAKA.....	96
----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Lubuk Kilangan.....	43
Tabel 3.2 Tabel Pengukuran variabel.....	45
Tabel 3.3 Uji Validitas Variabel Budaya organisasi.....	47
Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel Integritas.....	48
Tabel 3.5 Tingkat Reliabilitas.....	49
Tabel 3.6 Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi.....	50
Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Variabel Integritas	50
Tabel 4.1 Profil Responden Menurut Klasifikasi Umur	60
Tabel 4.2 Profil Responden Menurut Klasifikasi Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4.3 Profil Responden Menurut Klasifikasi Status Perkawinan.....	61
Tabel 4.4 Profil Responden Menurut Klasifikasi Pendidikan Terakhir.....	61
Tabel 4.5 Profil Responden Menurut Klasifikasi Jabatan.....	62
Tabel 4.6 Profil Responden Menurut Klasifikasi Gol Kepegawaian.....	63
Tabel 4.7 Profil Responden Menurut Klasifikasi Jumlah Gaji Perbulan.....	63
Tabel 4.8 Profil Responden Menurut Klasifikasi Pendapatan Bersih	64
Tabel 4.9 Profil Responden Menurut Klasifikasi Masa Kerja.....	65
Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi.....	66
Tabel 4.11 Deskripsi Variabel Integritas.....	67
Tabel 4.12 Hasil Kontribusi (R) Pengaruh Sub Variabel Inovasi & Pengambilan Resiko terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil.....	69
Tabel 4.13 Hasil Uji Anova (F) Pengaruh Sub Variabel Inovasi & Pengambilan Resiko terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil.....	69
Tabel 4.14 Hasil Uji (T) Pengaruh Sub Variabel Inovasi & Pengambilan Resiko terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil.....	70
Tabel 4.15 Hasil Kontribusi (R) Pengaruh Sub Variabel Perhatian ke hal rinci terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil.....	71
Tabel 4.16 Hasil Uji Anova (F) Pengaruh Sub Variabel Perhatian ke hal rinci terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil.....	71
Tabel 4.17 Hasil Uji (T) Pengaruh Sub Variabel Perhatian ke hal rinci terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil.....	72

Tabel 4.18 Hasil Kontribusi (R) Pengaruh Sub Variabel Orientasi Hasil terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil.....	73
Tabel 4.19 Hasil Uji Anova (F) Pengaruh Sub Variabel Orientasi Hasil terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil.....	73
Tabel 4.20 Hasil Uji (T) Pengaruh Sub Variabel Orientasi Hasil terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil.....	74
Tabel 4.21 Hasil Kontribusi (R) Pengaruh Sub Variabel Orientasi Orang terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil.....	75
Tabel 4.22 Hasil Uji Anova (F) Pengaruh Sub Variabel Orientasi Orang terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil.....	75
Tabel 4.23 Hasil Uji (T) Pengaruh Sub Variabel Orientasi Orang terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil.....	76
Tabel 4.24 Hasil Kontribusi (R) Pengaruh Sub Variabel Orientasi Tim terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil.....	77
Tabel 4.25 Hasil Uji Anova (F) Pengaruh Sub Variabel Orientasi Tim terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil.....	77
Tabel 4.26 Hasil Uji (T) Pengaruh Sub Variabel Orientasi Tim terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil.....	78
Tabel 4.27 Hasil Kontribusi (R) Pengaruh Sub Variabel Keagresifan terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil.....	79
Tabel 4.28 Hasil Uji Anova (F) Pengaruh Sub Variabel Keagresifan terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil.....	79
Tabel 4.29 Hasil Uji (T) Pengaruh Sub Variabel Keagresifan terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil.....	80
Tabel 4.30 Hasil Kontribusi (R) Pengaruh Sub Variabel Kemantapan terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil.....	81
Tabel 4.31 Hasil Uji Anova (F) Pengaruh Sub Variabel Kemantapan terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil.....	81
Tabel 4.32 Hasil Uji (T) Pengaruh Sub Variabel Kemantapan terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil.....	82
Tabel 4.33 Hasil Uji Multikolinearitas Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil.....	86
Tabel 4.34 Hasil Uji Autokorelasi Pengaruh Budaya Organisasi terhadap	

Integritas Pegawai Negeri Sipil.....	86
Tabel 4.35 Hasil Kontribusi (R) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil.....	87
Tabel 4.36 Hasil Uji Anova (F) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil.....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kecamatan Lubuk Kilangan.....	59
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil.....	83
Gambar 4.3 Hasil Uji Linearitas Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil.....	84
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil.....	85
Gambar 4.5 Pengaruh dan Kontribusi Variabel X terhadap Y.....	89

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam masyarakat yang selalu berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang makin penting meskipun negara Indonesia menuju kepada masyarakat yang berorientasi kerja, yang memandang kerja adalah sesuatu yang mulia, tidaklah berarti mengabaikan manusia yang melaksanakan kerja tersebut. Demikian juga halnya dalam suatu organisasi, unsur manusia sangat menentukan sekali karena berjalan tidaknya suatu organisasi ke arah pencapaian tujuan yang ditentukan tergantung kepada kemampuan manusia untuk menggerakkan organisasi tersebut ke arah yang telah ditetapkan. Manusia yang terlibat dalam organisasi ini disebut juga pegawai.

Pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Akan tetapi pada tulisan ini penulis akan berfokus pada pegawai negeri sipil sebagai objek penelitian. Pegawai negeri sipil adalah unsur aparatur negara dan abdi masyarakat untuk menyelenggarakan pemerintahan dan melaksanakan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional. Seorang Pegawai Negeri Sipil ini dalam mengabdikan dirinya ke negara masuk dalam lingkup pemerintahan baik itu pemerintah daerah maupun pusat yang akan didistribusikan dalam lingkup yang lebih kecil dan spesifik lagi yaitu dalam ruang lingkup sebuah kecamatan.

Berdasarkan pasal 1 UU no. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk

menduduki jabatan pemerintahan. Begitupun dengan kewajiban pegawai ASN yang diatur dalam pasal 23 UU no. 5 tahun 2014 ini, diantaranya :

- a. setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
- b. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
- d. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggungjawab;
- f. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- g. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- h. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Melakukan kewajiban pegawai ASN merupakan salah satu bentuk dalam mewujudkan pegawai yang berintegritas tinggi. Integritas di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1990) integritas merupakan potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran. Terdapat beberapa faktor pembentuk integritas yang berasal dari konsep yang dikemukakan oleh psikolog humanistik Rogers (Ariyandoko, 2016). Lee (dalam Gea A. A, 2014) mengatakan bahwa

Integrity berkaitan juga dengan kinerja, suatu pencapaian hasil baik yang dicapai dengan selalu menjunjung tinggi kejujuran dan nilai-nilai moral lainnya. Jujur, berani, berdaya juang, membangun hubungan baik, pandai mengorganisasikan diri sendiri, teratur, dan terencana dengan baik merupakan salah satu kemampuan yang harus dimiliki oleh seseorang di tempat kerjanya untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik. Stephen R. Covey (dalam Sukarna, 2018) menyatakan, “Integritas adalah konsistensi dan keteguhan yang tak tergoyahkan dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan.” Denis Waitley menyatakan, “Integritas berarti kita melakukan apa yang kita lakukan karena hal tersebut benar dan bukan karena sedang digandrungi orang atau sesuai dengan tata krama. Gaya hidup, yang tidak tunduk kepada godaan yang memikat dari sikap moral yang mudah, akan selalu menang.”

Andreas Harefa dalam bukunya “Manusia Pembelajar.” menjelaskan salah satu definisi integritas adalah “*maintaining social, ethical, and organizational norms, firmly adhering to code of conduct and ethical principles*”. Pengertian tersebut dapat menerjemahkan integritas menjadi tiga indikator. Pertama, menunjukkan kejujuran (*demonstrate honesty*), yaitu bekerja dengan orang lain secara jujur dan benar, menyajikan informasi secara lengkap dan akurat. Kedua, memenuhi komitmen (*keeping commitment*), yaitu melakukan apa yang telah dijanjikan, tidak membocorkan rahasia. Ketiga, berperilaku secara konsisten (*behave consistently*), yaitu menunjukkan tidak adanya kesenjangan antara kata dan perbuatan (Sukarna, 2018).

Dalam upaya meningkatkan integritas PNS, pemerintah telah melakukan berbagai langkah diantaranya adalah menyempurnakan budaya organisasi tersebut. Budaya organisasi yang bagus akan memberikan dampak positif terhadap integritas pegawai yang ada dalam organisasi itu sendiri. Ariyandoko (2016) menjelaskan bahwa budaya organisasi akan mendukung unggulnya kinerja karyawan dan meningkatkan integritas pegawai dalam bentuk tanggung jawab, komitmen, serta perasaan individu terhadap serangkaian norma dan hubungan antar karyawan.

Budaya organisasi pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan membakukan budaya organisasi, sebagai suatu acuan bagi ketentuan dan peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan karyawan secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi perusahaan. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan karyawan profesional yang mempunyai integritas yang tinggi (Muslim, 2016).

Wibowo (dalam Tintami, Pradhanawati, Susanto, 2012) budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi. Robins (Hakim & Hadipapo, 2015) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh

anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Adapun beberapa karakteristik budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (dalam Sopiah, 2008) dimana ia mengatakan bahwa karakteristik budaya organisasi diantaranya yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian ke hal rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan. Berdasarkan definisi dari beberapa ahli diatas dapat kita simpulkan bahwa budaya organisasi adalah keyakinan bersama dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota sebuah institusi dan menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan atau pedoman berperilaku di dalam organisasi.

Beralih pada permasalahan yang ditemukan di lapangan berdasarkan observasi penulis pada tanggal 28 Januari 2019 di lingkungan pegawai kecamatan Lubuk Kilangan Kota Padang masih terlihat kurangnya nilai-nilai (keakraban, kepercayaan, kebersamaan, kerjasama dan kesetaraan) yang diterapkan dalam melaksanakan tugas oleh pegawai. Seperti terlihat dari nilai keakraban dan nilai kerjasama pegawai dalam melaksanakan tugas karena kurangnya interaksi antar sesama pegawai sehingga kerjasama yang dilakukan tidak berjalan baik, dan terkadang akan menimbulkan kesalahpahaman.

Adapun hal lainnya, yakni masih kurangnya sikap komitmen yang dimiliki pegawai dalam mengerjakan tugas. Hal ini terlihat dari sikap pegawai yang kurang terbuka apabila ada kendala dalam mengerjakan tugasnya, masih kurangnya keyakinan dan ketekunan pegawai dalam melaksanakan tugas. Ini terlihat adanya pegawai dalam mengerjakan tugas tidak sungguh-sungguh, sehingga komitmen

dan loyalitas dalam mengerjakan tugas tidak berjalan seperti yang diharapkan, dan masih kurangnya disiplin waktu pegawai terlihat dari terlambat datang, pulang cepat, tidak masuk kerja, defisiensi produktivitas, dan ketidakpatuhan (Pemko Padang, 2018).

Selain itu peneliti menemukan beberapa keluhan masyarakat mengenai pelayanan di Kecamatan Lubuk Kilangan dari website pemerintah Kota Padang. Masyarakat mengatakan bahwasanya jam buka-tutup layanan tidak tentu, Informasi mengenai prosedur pelayanan tidak jelas (berubah-ubah), dan petugas pelayanan kurang ramah dan kurang sigap kepada masyarakat.

Petugas pelayanan kurang ramah dan kurang sigap kepada masyarakat ini menunjukkan bahwasanya budaya organisasi di Kecamatan Lubuk Kilangan masih kurang bagus. Petugas di Kelurahan Padang Basi pun menuai kritikan dari masyarakat yakni pelayanan terkesan cuek dan kurang senyum (Pemko Padang, 2018)

Penulis mengambil Kecamatan Lubuk Kilangan sebagai tempat penelitian dikarenakan penulis telah melakukan wawancara ke beberapa pegawai diantaranya yakni Lurah Kelurahan Koto Lalang. Sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Syafardi selaku Lurah Kelurahan Koto Lalang “Komitmen dan konsistensi kerja oleh pegawai sebenarnya telah menjadi budaya yang di terapkan pada Kelurahan Koto Lalang, namun tetap saja masih ada beberapa pegawai yang masih belum merealisasikan budaya tersebut, contohnya saja masih ada pegawai yang terlambat datang, istirahat kerja tidak pada waktunya, dan tidak berada di kantor pada saat jam kerja”.

Berdasarkan hasil wawancara juga bersama Ketua RW 01, Kelurahan Padang Basi (Bpk. Syamsul Rasyid). Beliau mengatakan bahwa “Pelayanan yang diberikan oleh kantor camat pada masyarakat setempat masih kurang maksimal. Salah satu contoh yakni dalam hal pengurusan KTP yang masih lambat dan ribet, mungkin ini dikarenakan kurangnya koordinasi antar pegawai sehingga mengakibatkan tidak terkoordinirnya pengurusan KTP ini dengan baik”.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan Ariyandoko (2016) disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara integritas karyawan terhadap budaya organisasi pada karyawan PT. Petrokimia Gresik. Ia juga memiliki pandangan bahwa budaya organisasi yang dikelola dengan baik dan dikembangkan dengan baik, akan membawa dampak yang positif pada bukan hanya kinerja karyawan maupun kepuasan kerja, tapi bisa juga untuk meningkatkan sikap integritas karyawan yang akan menjadi variabel dalam penelitian ini. Budaya organisasi yang baik bagi perusahaan untuk dilaksanakan bersama guna mewujudkan tujuan perusahaan tersebut. Sedangkan sikap integritas juga dapat mengacu pada sikap integritas antar karyawan dengan budaya yang dianut dalam perusahaan tersebut seperti kondisi lingkungan kerja yang diharapkan dapat membawa dampak positif bagi sikap integritas dalam diri karyawan, sehingga hubungan timbal balik ini akan seimbang karena karyawan merasa memiliki dedikasi yang tinggi kepada perusahaan karena telah memberikan lingkungan kerja dan fasilitas yang telah diterima oleh karyawan tersebut.

Ariyandoko (2016) juga mengatakan bahwa ketika budaya organisasi yang dianut perusahaan tersebut telah kuat, maka peningkatan sikap integritas

karyawan akan mampu untuk lebih meningkatkan hasil kerja dari setiap karyawan yang akan berdampak positif, serta hubungan antar karyawan akan terjalin dengan baik. Begitupun dengan semakin tinggi integritas karyawan, maka semakin tinggi atau baik pula budaya organisasi pada suatu perusahaan. Dengan demikian, penulis dapat menyimpulkan bahwa adanya hubungan timbal balik antara budaya organisasi dengan Integritas karyawan/pegawai. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Muslim (2016) Budaya Organisasi dan Revolusi Mental dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dapat menghasilkan karyawan profesional yang mempunyai integritas yang tinggi.

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

Berdasarkan latar belakang masalah seperti yang diuraikan diatas, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Integritas Pegawai di Kecamatan Lubuk Kilangan”**. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan penulis dapat mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap integritas pegawai negeri sipil.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah penulis jelaskan di latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya nilai-nilai (keakraban, kepercayaan, kebersamaan, kerjasama dan kesetaraan) yang diterapkan dalam melaksanakan tugas oleh pegawai.
2. Komitmen dan loyalitas dalam mengerjakan tugas tidak berjalan seperti yang diharapkan.
3. Sikap pegawai yang kurang terbuka apabila ada kendala dalam mengerjakan tugasnya
4. Petugas pelayanan kurang ramah dan kurang sigap kepada masyarakat
5. Masih belum terealiasasinya budaya organisasi yang baik
6. Penerapan budaya disiplin yang masih belum maksimal sehingga mengakibatkan rendahnya integritas pegawai
7. Masih banyaknya pegawai yang tidak peduli dengan budaya organisasi yang telah diterapkan

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 “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Lubuk Kilangan”.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh Pengambilan Resiko dan Inovasi terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Lubuk Kilangan?
2. Apakah terdapat pengaruh Perhatian ke Hal Rinci terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Lubuk Kilangan?
3. Apakah terdapat pengaruh Orientasi Hasil terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Lubuk Kilangan?
4. Apakah terdapat pengaruh Orientasi Orang terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Lubuk Kilangan?
5. Apakah terdapat pengaruh Orientasi Tim terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Lubuk Kilangan?
6. Apakah terdapat pengaruh Keagresifan terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Lubuk Kilangan?
7. Apakah terdapat pengaruh Kemantapan/Stabilitas Integritas Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Lubuk Kilangan?
8. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Lubuk Kilangan?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin di capai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengambilan Resiko dan Inovasi terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Lubuk Kilangan

2. Untuk mengetahui pengaruh perhatian terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Lubuk Kilangan
3. Untuk mengetahui terdapat pengaruh Orientasi Hasil terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Lubuk Kilangan
4. Untuk mengetahui pengaruh Orientasi Hasil terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Lubuk Kilangan
5. Untuk mengetahui pengaruh Orientasi Tim terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Lubuk Kilangan
6. Untuk mengetahui pengaruh Keagresifan terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Lubuk Kilangan
7. Untuk mengetahui pengaruh Kemantapan/Stabilitas Integritas Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Lubuk Kilangan
8. Untuk mengetahui terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Integritas Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Lubuk Kilangan

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan keilmuan yang terkait dengan Ilmu Administrasi Negara khususnya matakuliah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Pelayanan Publik, Pengembangan Organisasi, dan Administrasi Kepegawaian. Dan sebagai bahan atau referensi bagi para peneliti-peneliti lainnya dalam melakukan penelitian lanjutan yang relevan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, secara praktis dapat dijadikan sebagai acuan atau pedoman untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan.
- b. Bagi pemerintah, sebagai masukan atau sumbangan pemikiran dan sumber informasi bagi pemerintah dalam meningkatkan kinerja.

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.