



## **Pengaruh Integritas Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Beberapa Instansi Pemerintahan di Kecamatan Matur Kabupaten Agam**

**Nadia Sri Wahyuni<sup>1\*</sup>, Syamsir<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang

\*Corresponding Author: [Nadiasriwahyuni576@gmail.com](mailto:Nadiasriwahyuni576@gmail.com)

### **Abstrac**

This research was motivated by the low participation of the job satisfaction State Civil Apparatus in Matur District, Agam Regency. There are still many problems that occur to the state civil apparatus in Matur District due the large number of civil servants who fell dissatisfied with their work , and so that the work they do is not optimal anymore. Therefore, the government of the Matur District of Agam Regency is expected to pay more attention to the level of integrity of the state civil apparatus so that the existing agencies in the Matur District so that the job satisfaction of the state civil apparatus can be increased and maximized. This research was carried out in several institutions such as the sub-district office, the religious court office and the agricultural office in the Matur District, Agam Regency. The data collection techniques were carried out through interviews, observations and questionnaires. Based on the results of the research and discussion it was found that integrity has a significant influence on job satisfaction of state civil servants in Matur District, Agam Regency.

**Keywords:** *Integrity; Job Satisfaction*

### **Abstrak**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih rendahnya tingkat kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara yang ada di Kecamatan Matur, Kabupaten Agam. Masih banyaknya permasalahan yang terjadi terhadap aparatur sipil negara di kecamatan matur disebabkan oleh masih banyaknya aparatur sipil negara yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya sehingga tidak optimalnya pekerjaan yang mereka lakukan. Oleh karena itu pemerintahan Kecamatan Matur Kabupaten Agam diharapkan agar lebih memperhatikan tingkat integritas dari paratur Sipil Negara pada Instansi yang ada di kecamatan matur sehingga Kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara dapat ditingkatkan dan juga dimaksimalkan. Penelitian ini dilaksanakan beberapa instansi seperti Kantor Camat, kantor Pengadilan Agama dan Kantor Pertanian yang ada di Kecamatan Matur Kabupaten Agam. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah melalui wawancara, observasi, dan penyebaran angket. Berdasarkan hasil dari penelitian dan juga pembahasan ditemukan bahwa Integritas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara yang ada di Kecamatan Matur..

**Kata kunci:** *Integritas ; Kepuasan Kerja*

## PENDAHULUAN

Saat ini Indonesia dihadapkan dengan yang namanya pandemi *covid-19* yang menyebabkan banyak kerugian bagi negara. Begitu juga dengan Aparatur Sipil Negara dengan adanya wabah pandemi ini membuat ASN tidak dapat bekerja dengan maksimal seperti biasanya karena adanya protokol kesehatan. Mulai dari *lockdown* sehingga pegawai harus bekerja secara daring dari rumah atau disebut dengan *work form home*, dan saat keadaan sudah mulai membaik maka diberlakukannya era *new normal*, dimana para pekerja sudah bisa kembali bekerja secara langsung dan tidak secara daring lagi. Dengan berlangsungnya era ini menyebabkan terjadinya beberapa perubahan dalam pekerjaan seperti kita harus menjaga jarak saat bekerja, kemudian harus memakai masker dan juga diharuskan untuk tidak berkerumun sehingga dapat menghambat beberapa pekerjaan pegawai.

Dalam era *new normal* saat ini integritas Aparatur Sipil Negara terhadap kepuasan kerja perlu ditingkatkan. Untuk mendukung agar kepuasan aparatur dalam pekerjaannya bisa sama dengan sebelum pandemi ini terjadi sehingga diperlukan integritas didalamnya untuk mewujudkan kepuasan kerja aparatur yang lebih baik saat era *new normal* saat ini. Mengapa Integritas memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara saat era *new normal* ini.? Dan juga apa itu integritas.?

Kepuasan kerja itu menggambarkan sebuah emosi dan juga perasaan dari individu terhadap pekerjaannya hal ini bisa kita lihat melalui sikap yang dikeluarkan oleh individu itu sendiri, baik itu sikap yang positif maupun negatif terhadap pekerjaannya dan juga apa yang dihadapi oleh individu itu di dalam lingkungan kerjanya. Jika aspek pekerjaan dari individu ini banyak yang sesuai dengan keinginannya maka akan semakin tinggi pula nilai kepuasan kerja dari individu tersebut. (Amalini, dkk 2016)

Kepuasan kerja adalah kondisi dimana mental individu, yang mana mental ini adalah mengungkapkan tentang rasa suka ataupun rasa tidak suka dari individu tersebut dalam pekerjaannya. Mental ini juga dipengaruhi oleh sebuah persepsi dan harapan tentang pekerjaannya dan mental ini tentunya juga akan mempengaruhi perilaku dari individu tersebut terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan sikap yang dimiliki oleh individu dan kepuasan kerja ini juga berhubungan dengan perasaan individu ataupun pegawai dan juga kepuasan kerja adalah variabel atau topik yang dijadikan latar belakang kepercayaan dalam sebuah organisasi. Ada lima indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : 1) Tunjangan; 2) Pekerjaan; 3) Rekan Kerja; 4) Promosi Pekerjaan; 5) Penyeliaan.

Saat ini Aparatur Sipil Negara yang ada di Kecamatan Matur juga sedang berusaha untuk meningkatkan kepuasannya dalam bekerja dikarenakan adanya pandemi ini. Menurut salah satu karyawan mengenai permasalahan kepuasan kerja yang timbul saat ini di Kecamatan Matur adalah banyaknya pegawai yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya saat ini, yaitu dimana Aparatur dituntut untuk *work from home* dan berakibat banyaknya pekerjaan yang tidak berjalan dengan semestinya. Selain itu juga saat ini aparatur sipil di Kecamatan Matur yang masih belum merasa puas dengan pekerjaannya saat ini, banyak hal yang menyebabkan mereka tidak puas dengan pekerjaannya, salah satunya adalah absensi, dengan banyaknya pegawai atau aparatur sipil negara yang absen berarti itu menandakan bahwa aparatur tersebut sudah tidak puas dengan pekerjaannya saat ini. Mereka absen dalam pekerjaannya itu berarti mereka tidak mau bekerja dikarenakan adanya ketidakpuasan mereka dalam melakukan pekerjaannya.

Saat era *new normal* inilah banyak aparatur yang merasa beban kerjanya bertambah sehingga mempengaruhi kepuasannya dalam

bekerja. Karena adanya pandemi ini di Indonesia aparat pemerintah di Indonesia jadi molor dalam banyak hal dan juga tidak bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Pekerjaan adalah sebuah faktor yang sangat penting untuk menentukan bagaimana tingkat kepuasan kerja dari pegawai tersebut, yang mana sebuah pekerjaan membutuhkan sebuah keterampilan yang mana harus sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dengan dibebaninya sebuah pekerjaan yang mana pekerjaan itu tidak sesuai dengan keterampilan dari aparatur tersebut maka aparatur tersebut akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya karena mereka merasa hal itu bukanlah bidang mereka dan mereka merasa hasil pekerjaannya tidak maksimal.

Saat ini aparatur sipil negara yang ada dikecamatan matur mengeluh karena pekerjaan mereka yang monoton hanya itu-itu saja sehingga mereka tidak dapat promosi ataupun kenaikan gaji. Seperti yang kita ketahui promosi dan kenaikan gaji adalah hal yang dapat membuat aparatur puas dengan pekerjaannya. Jika mereka diberikan kesempatan untuk promosi maka pekerjaan mereka akan dikerjakan dengan semaksimal mungkin sehingga mereka akan merasa puas dengan pekerjaannya dan mereka akan mendapatkan promosi dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Hubungan aparatur sipil negara dengan rekan kerja mereka juga terbilang kurang baik, hal itu dapat kita ketahui dengan banyaknya aparatur yang absen dari pekerjaannya. Salah satu faktor yang menyebabkan mereka absen adalah karena merasa tidak nyaman dengan rekan kerja mereka, ia merasa rekan kerjanya tidak membantunya dalam melaksanakan pekerjaannya mengakibatkan mereka memilih absen dari pada harus bertemu dengan rekan kerja mereka. Jika hubungan aparatur dengan rekan kerjanya kurang baik, hal ini akan mempengaruhi kepuasan kerja dari aparatur tersebut. Karena jika hubungan mereka dengan rekan kerja baik maka

mereka tidak perlu absen dari pekerjaannya dan perusahaan juga tidak akan dirugikan dengan absensi tersebut.

Dengan berkurangnya kepuasan aparatur dalam bekerja makan akan terjadi penurunan kinerja dari pegawai tersebut dikarenakan kepuasan kerja yang rendah menyebabkan kinerja yang menurun sehingga menimbulkan berbagai masalah bagi organisasi dan aparatur itu sendiri. Oleh karena itu integritas dari Aparatur Sipil Negara (ASN) akan membentuk sebuah perhatian yang sempurna karena mempunyai sebuah akibat yang sangat besar dalam berbagai hal. Sebuah motivasi dari pembaharuan telah memberikan dukungan kepada Aparatur Sipil Negara untuk meningkatkan integritas mereka agar pekerjaan dapat mereka laksanakan dengan sebaik-baiknya sehingga Aparatur Sipil Negara dapat merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Rendahnya integritas dari Aparatur Sipil Negara akan memiliki dampak negatif yang mana dapat memicu terjadinya sebuah penyimpangan yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan atau menjalankan tugasnya.

Saat menjalankan sebuah pekerjaan dalam instansi manapun akan terdapat sebuah kode etik maupun kode perilaku bagi pegawainya, kode etik dan kode perilaku ini adalah sebuah peraturan yang berisi tentang bagaimana perilaku pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Peraturannya adalah bagaimana melaksanakan tugasnya secara jujur, bertanggung jawab dan juga memiliki integritas yang tinggi. Integritas ialah sebuah dasar dari moralitas dan juga dasar etika dari seseorang. Secara etimologis kata integritas (*integrity*), integrasi (*integration*) dan integral (*integral*) memiliki akar katan Latin yang sama yaitu "*integer*" yang memiliki arti seluruh atau suatu bilangan bulat. Sesuatu yang memiliki nilai integritas adalah sesuatu yang utuh, sesuatu yang tidak terbagi, ada di dalam

nuansa yang keutuhannya tidak bisa dihilangkan. Konsep dari integritas itu sendiri diidentikkan dengan akuntabilitas moral, kemudian kata hati, ada konsistensi moral individu dalam perilaku yang ditunjukkannya dengan menggunakan nilai ataupun sebuah prinsip tertentu. Nilai dari integritas itu tidak hanya melekat terhadap satu sosok saja seperti pemimpin, namun nilai integritas itu melekat terhadap semua hal yang ada di dalam organisasi tersebut.

Integritas didalam perspektif budaya adalah sebuah nilai yang mempengaruhi sikap, ketegasan dan juga sebuah keselarasan atas pikiran dan juga perkataan dari seorang individu, dan di dalam perspektif budaya ini integritas mempunyai kaitan dengan pegawai yaitu berkaitan dengan mengembangkan sebuah karakter. Selain itu integritas juga merupakan komitmen dan kepatuhan terhadap negara. Menurut Gea (dalam Sukmana,2018) integritas adalah suatu hal yang berkaitan langsung dengan individu dari pegawainya bukan berkaitan dengan kelompok ataupun organisasi dari pegawainya. Nilai dari integritas ini mewajibkan seseorang untuk bekerja secara jujur, berkata apa adanya tapi tidak merugikan pihak yang menerima jasa, dari segi pelayanan harus ramah dan juga tidak boleh dipengaruhi oleh keegoisan pribadi dari pegawai tersebut. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Alim dkk (dalam Sukama, 2018) mereka menyatakan bahwa integritas memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja, yang mana kepuasan kerja dapat dicapai jika karyawan memiliki kompensasi yang baik. Oleh karena itu secara tidak langsung dapat diketahui bahwa adanya pengaruh positif oleh integritas terhadap kepuasan kerja, dimana semakin baik integritas para karyawan maka akan membantu meningkatkan kepuasan kerja.

Jika dengan adanya integritas yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, maka kinerja yang dihasilkan dalam

pekerjaan akan efektif dan juga efisien sehingga permasalahan diatas dapat teratasi dengan baik. Karena integritas memiliki pengaruh yang cukup besar dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Melihat permasalahan diatas dapat, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Pengaruh Integritas Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara pada Beberapa Instansi Pemerintahan di Kecamatan Matur Kabupaten Agam.

## KAJIAN PUSTAKA

### 1. Konsep Kepuasan Kerja

#### a. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah sebuah variable yang bagus untuk diteliti hal ini dikarenakan jika tercapainya sebuah kepuasan kerja, dengan begitu akan terbentuklah suatu kondisi yang mana kondisi tersebut menguntungkan bagi sebuah instansi, karena jika aparatur menyukai pekerjaannya dan mereka juga memiliki perilaku yang baik sesuai dengan tuntutan pekerjaannya dengan begitu bagi aparatur kebutuhannya juga akan terpenuhi.

Menurut (Robbins, 2005) kepuasan kerja adalah sikap umum atau reaksi efektif seorang individu terhadap pekerjaannya yang berasal dari perbandingan hasil aktual pemegang jabatan dengan apa yang diinginkan.

Gibson (2016) berpendapat bahwa kepuasan kerja Sebuah sikap yang ada di dalam diri individu tersebut yang berhubungan dengan pekerjaannya yang merupakan sebuah hasil dari pemahamannya terhadap pekerjaan yang dijalannya.

Dengan adanya batasan tersebut dapat disimpulkan kepuasan kerja ada kaitannya dengan beberapa aspek dari pekerjaan, contohnya adalah hasil pekerjaan dan juga apa kejadian yang muncul disaat pekerjaan itu dilakukan.

Aspek-aspek itu dapat dipengaruhi oleh bermacam-macam faktor yang sumbernya bisa berasal dari luar, contohnya adalah bagaimana kondisi pekerjaannya, bagaimana rekan kerjanya dan hal-hal yang berubungan dengan hal diluar dirinya.

#### b. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Stephen P. Robbins (2005), terdapat lima indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan, ialah sebuah hubungan yang melibatkan antara dua pihak yaitu antara perusahaan dengan pegawai dan juga keadaan pekerjaan dianggap memberi kesempatan untuk belajar.
- 2) Gaji, ialah sejumlah upah yang kita dapatkan dan upah ini bisa dibilang adalah sebuah hal yang bisa dibandingkan dengan orang lain pada organisasi lain.
- 3) Promosi, ialah sebuah kegiatan yang mempunyai hubungan antara ada atau tidaknya sebuah kesempatan dalam memperoleh sebuah peningkatan karir selama masa kerja.
- 4) Supervise, ialah bagaimana kemampuan dari seorang atasan dalam menunjukkan kemampuan teknis dan juga sebuah dukungan perilaku terhadap karyawan yang mengalami permasalahan.
- 5) Rekan kerja, ialah seseorang yang bisa mendukung secara sosial dan juga mempunyai hubungan dengan pegawai lainnya yang ada di organisasi.

## 2. Konsep Integritas

### a. Definisi Integritas

Integritas dapat diartikan sebagai sebuah sifat maupun sebuah keadaan yang bisa memperlihatkan sebuah kesatuan yang utuh, dengan begitu integritas memiliki sebuah potensi dan juga sebuah kemampuan dalam memperlihatkan sebuah sifat seperti wibawa dan juga jujur.

Integritas juga dapat diartikan sebagai konsep uang yang mana dapat menekankan bahwa ada sebuah ketidaksesuaian antara tindakan seseorang dengan prinsip ataupun nilai yang ada pada mereka.

Menurut Mulyadi (dalam Wahyuni, 2017) Integritas ialah sebuah karakter yang mana karakter ini bisa memperlihatkan kemampuan seseorang dalam mewujudkan apa yang ia yakini dan juga ia sanggupi kedalam kehidupannya secara nyata, dan hal yang diyakini adalah sebuah prinsip moral yang tidak memihak siapapun dan juga jujur.

Dari berbagai pengertian diatas dapat dipahami bahwa integritas merupakan sebuah keseimbangan antara apa yang akan dilakukan dan juga apa yang akan diungkapkan oleh individu, dan juga tindakan yang dilakukan juga sesuai dengan tuntutan peraturan mengenai moral dan etika yang ada.

### b. Indikator Prinsip Integritas

Menurut (Zahra, 2011) terdapat empat indikator yang mempengaruhi integritas, yaitu :

- 1) Kejujuran, ialah sebuah hal yang dilandasi kepada sebuah usaha untuk membentuk diri sebagai individu yang selalu dipercaya.
- 2) Amanah, yaitu kata yang menunjuk kepada makna kepercayaan, amanah adalah sebuah pesan yang diamanahkan atau dititipkan kepada orang lain untuk disampaikan.
- 3) Komitmen, adalah kekuatan relatif dari individu dengan organisasi kerja yang mana individu tersebut amat memikirkan pekerjaannya.
- 4) Konsisten, adalah usaha yang dilakukan seseorang untuk melindungi cara pandang terhadap sesuatu sehingga membentuk perilaku yang stabil dan cocok dengan prinsip yang dilakukan.
- 5) Tanggung jawab, tanggung jawab adalah aktivitas yang dilakukan oleh

seseorang berlandaskan sebuah kewajiban atau panggilan hati seseorang.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan filsafat positivisme yang mana diperuntukan untuk meneliti sebuah populasi atau sampel tertentu. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah melalui pembagian Kuesioner. Berdasarkan judul penelitian maka lokasi dilakukannya penelitian dilakukan di Kantor Camat, Dinas Pertanian dan Kantor Pengadilan Agama di Kecamatan Matur, Kabupaten Agam.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Integritas Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Beberapa Instansi Pemerintahan di Kecamatan Matur Kabupaten Agam**

#### **1. Pengaruh Integritas Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Matur Kabupaten Agam**

Integritas dalam penelitian ini dibagi menjadi beberapa indikator yaitu kejujuran, konsisten, komitmen dan tanggung jawab. Terbukti dari hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan integritas terhadap kepuasan kerja aparatur sipil negara di Kecamatan Matur. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan hasil yang didapatkan adalah integritas memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja aparatur sipil negara di Kecamatan Matur.

Berdasarkan uji F atau uji signifikansi (sig). Yang mana ketentuannya adalah jika nilai Signifikansi  $< 0,05$  maka hasil yang didapatkan adalah signifikan atau pengaruh yang ditimbulkan mempunyai makna atau arti, dan sebaliknya jika nilai Sig  $> 0,05$  maka

model regresi dinyatakan tidak signifikan atau tidak memiliki makna. Berdasarkan olahan data variabel integritas mempunyai pengaruh yang signifikan atau beriringan terhadap kepuasan kerja di Kecamatan Matur. Hal ini bisa dilihat dengan nilai signifikansi (sig) yang didapatkan yaitu sebesar 0,000 yang mana angka ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang mana artinya Integritas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Matur.

Kemudian berdasarkan uji parsial (uji t), didapatkan bahwa  $t$  hitung  $> t$  tabel. Hal ini dibuktikan dengan didapatkan hasil pengaruh variabel Integritas ( $X_1$ ) terhadap variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ) adalah sebesar  $0,023 < 0,050$ . Sedangkan untuk nilai  $t$  hitung sebesar  $2,337 > t$  tabel 2.00247. jadi dapat kita simpulkan bahwa Integritas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Matur.

Kemudian nilai dari *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,568. Dan nilai *R Square* didapatkan sebesar 0,603 atau 60,3%. Angka tersebut menunjukkan besar pengaruh variabel  $X_1$  sampai  $X_5$  terhadap Variabel  $Y$  secara gabungan, sedangkan sisanya 39,7 % dipengaruhi oleh faktor variabel lain di luar penelitian ini atau nilai error.

Dari hasil penelitian di atas dapat kita simpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan integritas terhadap kepuasan kerja aparatur sipil negara di Kecamatan Matur. Permasalahan-permasalahan integritas yang terjadi pada Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Matur benar-benar mempengaruhi kepuasan kerja aparatur sipil tersebut. Dengan demikian jika aparatur sipil negara memiliki integritas yang rendah dalam bekerja, hal ini akan

mempengaruhi kepuasan kerja dari aparatur sipil negara tersebut, mungkin hal yang akan membuat mereka merasa tidak puas adalah dari segi tanggung jawab ataupun faktor lain yang berhubungan dengan integritas, karena integritas mempengaruhi kepuasan kerja dari aparatur sipil negara di Kecamatan Matur.

## **2. Pengaruh Kejujuran, Konsisten, Komitmen dan Tanggung Jawab Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Matur Kabupaten Agam**

Kejujuran, konsisten, komitmen dan tanggung jawab adalah bagian dari indikator integritas yang mana dengan hasil penelitian dapat dibuktikan bahwa terdapat pengaruh dan juga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kejujuran, konsisten, komitmen dan tanggung jawab terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uji t atau uji parsial, pengaruh variabel Kejujuran (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah  $0,971 > 0,05$ , untuk t hitung  $0,037 < t$  tabel 2.00247, jadi kita ketahui bahwa t hitung  $< t$  tabel. Begitu juga dengan Sig kejujuran adalah sebesar 0,971 yang mana besar dari 0,05, hal ini dapat kita katakan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kejujuran tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja.

Selanjutnya adalah pengaruh variabel Konsisten terhadap variabel Kepuasan Kerja. Berdasarkan uji t pengaruh variabel Konsisten (X3) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar  $0,061 > 0,050$ , dengan melakukan pengujian Sig hasil yang di dapatkan adalah 0,061 yang mana angkanya besar dari pada 0,05 dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Kemudian untuk pengujian t hitung dan t tabel hasil yang didapatkan adalah nilai t

hitung  $1,915 < \text{nilai } t \text{ tabel } 2.00247$ , jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung itu kecil dari t tabel. Dengan begitu dari hasil pengujian diatas dapat kita ketahui bahwa tidak terdapat pengaruh variabel Konsisten (X3) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel berikutnya adalah variabel Komitmen, Berdasarkan uji t pengaruh indikator variabel Komitmen (X4) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar  $0,427 > 0,050$ . Untuk uji Sig hasil yang didapatkan adalah 0,800 yang mana angkanya besar dari 0,050, hasil yang didapatkan adalah  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Sedangkan untuk nilai t hitung  $0,916 < t$  tabel 2.00247, yang artinya nilai t hitung itu kecil dari t tabel. Jadi dari pengujian diatas dapat kita ketahui bahwa tidak terdapatnya pengaruh variabel Komitmen (X4) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y).

Dan variabel terakhir adalah indikator variabel Tanggung Jawab. Berdasarkan uji t terdapat pengaruh variabel X5 terhadap variabel Y sebesar  $0,001 < 0,050$ . pada uji Sig ini didapatkan hasil Sig  $< 0,05$  yaitu sebesar 0,001 dengan begitu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan untuk nilai t hitung  $3,558 > t$  tabel 2.00247, yang berarti nilai t hitung itu besar dari pada t tabel. Kesimpulan dari hasil uji parsial diatas adalah terdapat pengaruh variabel Tanggung Jawab (X5) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y).

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dari pembahasan diatas didapatkan kesimpulan, yaitu:

- (1) Pengaruh Integritas terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara di beberapa Instansi di Kecamatan Matur, kedua variabel ini memiliki pengaruh yang positif atau signifikan satu sama lainnya.
- (2) Untuk pengaruh indikator kejujuran, konsisten, dan komitmen tidak terdapat

pengaruh yang positif atau pengaruh yang signifikan antara variabel kejujuran dengan variabel kepuasan kerja dengan begitu dapat kita ketahui bahwa tidak terdapat pengaruh yang yang besar antara kejujuran, konsisten dan komitmen dengan kepuasan kerja aparatur sipil di Kecamatan Matur.

- (3) Untuk indikator tanggung jawab, terdapat pengaruh yang konsisten terhadap variabel kepuasan kerja. Dengan demikian kita bisa menyimpulkan bahwa tanggung jawab dari aparatur sipil negara memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja aparatur sipil negara di Kecamatan Matur.

## SARAN

Untuk instansi pemerintahan yang ada di Kecamatan Matur Kabupaten Agam dihadapkan agar lebih meningkatkan pemahaman akan pentingnya integritas untuk meningkatkan kepuasan kerja, kemudian diharapkan dapat membuat sanksi yang tegas terhadap karyawan yang masih terlambat pergi bekerja, karyawan yang masih absen dengan alasan tidak jelas dan pulang tidak pada jam kerjanya. Hal ini dilakukan untuk mencegah terjadinya ketiak puasakan aparatur sipil negara dalam bekerja.

## Sumber Buku:

- Gibson, J. (2016). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Keempat Terjemahan*. Jakarta: Erlangga.
- Moenir. (2015). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mulyadi. (2002). *Dalam Auditing Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2005). *Manajemen*. Jakarta: PT INDEKS Kelompok Gramedia.
- Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Afabeta.

## Dokumen-dokumen:

Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

## Sumber Jurnal:

- Amalini, H. F. (2016). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis Volume 35 Nomor 1*.
- Sukmana, D. T., & Indarto. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Integritas terhadap Kinerja Anggota Polisi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurna Riset Ekonomi dan Bisnisl ISSN 1979-4800*, 128-141.
- Syamsir. (2014). *Mewujudkan Pelayanan Publik Yang Berintegritas Melalui Pembinaan Motivasi Pelayanan Publik*.
- Syamsir, D. A. (2020). Pengaruh Integritas Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang. *Jurnal Kajian Sosiologi dan Pendidikan Volume 3 Nomor 1 ISSN : 2622-1748*, 88-94.
- Wahyuni, A. S. (2017). *Pengaruh Independensi, etika profesi dan integritas auditor terhadap kualitas audit di Kantor Akuntan Publik Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Zahra, E. (2011). Pengaruh Integritas Objektivitas, Kerahasiaan, Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada kantor Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Sulawesi Tengan. *e-journal Katalogis 1(1)*, 123-134.