

**PENGARUH INTEGRITAS PEGAWAI, ETIKA KERJA DAN LOYALITAS
PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEJAKSAAN
NEGERI PIDIE JAYA**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1)

Oleh

SYARIFAH SAFHIRA

NPM: 2302120065



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2026**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA

TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092

BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 24 Agustus 2026

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SYARIFAH SAFHIRA

NPM : 2302120065

Dengan judul:

**PENGARUH INTEGRITAS PEGAWAI, ETIKA KERJA DAN
LOYALITAS PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KEJAKSAAN NEGERI PIDIE JAYA**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan:

**Ketua Program Studi
Manajemen**

Dr. Zuraidah, S.E., M.M.
NIK: 19770123 200807 2 001

Pembimbing I

Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M
(Hons), M.M.
NIK. 19870513 201306 2 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si., M.Si.
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui,
Dekan,



Dr. Marlizar, S.E., M.M.
NIK: 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 24 Agustus 2026

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SYARIFAH SAFHIRA
NPM : 2302120065

Dengan judul:

**PENGARUH INTEGRITAS PEGAWAI, ETIKA KERJA DAN
LOYALITAS PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KEJAKSAAN NEGERI PIDIE JAYA**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 15 Agustus 2026

Menyetujui / Mengesahkan
Komisi Ujian

Ketua

Dr. Husnaina Maillisa Safitri, B.M

(Hons), M.M.

NIK. 19870513 201306 2 001

Sekretaris

Sulfitra, S.Si., M.Si.

NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota

Dr. Nuzulman, S.E., M.Si.

NIK: 19650622 199805 1 001

Anggota

Syamsidar, S.E., M.Si., Ak

NIK: 19730921 199901 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Zuraidah, S.E., M.M.

NIK: 19770123 200807 2 001

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Integritas Pegawai, Etika Kerja, dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa Syiar Islam di atas muka bumi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak luput dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Dr. Marlizar, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Syamsidar, SE., M.Si. Ak. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Dr. Zuraidah, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Suryani Murad, S.E., M.Si. selaku ketua Laboratorium Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Univeristas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), M.M. Selaku pembimbing I dan Bapak Sulfitra, S.Si., M.Si. Selaku pembimbing II penulis yang telah banyak memberikan dorongan, arahan dan meluangkan waktunya membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.

6. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha, Akademik, dan Karyawan Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Kepala Kejaksaan Negeri Pidie Jaya beserta seluruh jajaran dan pegawai Kejaksaan Negeri Pidie Jaya yang telah memberikan izin, bantuan, arahan, serta dukungan kepada penulis dalam melaksanakan penelitian.
8. Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih setulus tulusnya kepada orang tua penulis yang tersayang. Cinta pertama dan panutan penulis Bapak Ir. Said Ilham, terima kasih sudah selalu berjuang untuk kehidupan keluarga hingga saat ini, yang telah mendidik dan memotivasi serta memberi dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studi ini hingga akhir. Kepada pintu surgaku dan belahan jiwaku, Ibu Sri Rahayu, yang tiada henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta serta melangitkan beribu doanya demi kemudahan dan kelancaran penulis dalam menjalankan kehidupan perkuliahan serta menjadi sandaran terkuat bagi hidup penulis.
9. Kepada saudara kandung penulis, kakak Syarifah Natasya, S.E. dan Abang Habib Fajri Al-haddad, S.Ars. Yang telah mendoakan dan memberikan dukungan serta motivasi kepada penulis. Serta Abang Briptu Mitra Andika, S.H. yang telah banyak memberikan semangat dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan perkuliahan dan penulisan skripsi.
10. Seluruh teman dan sahabat-sahabat angkatan 2023 saya yang telah banyak memberikan dorongan dan semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, Semoga Allah SWT akan membalasnya dikemudian hari. *Amin ya Rabbal A'lamin.*

Banda Aceh, 27 Juli 2026

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
 BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	9
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	10
2.1 Landasan Teoritis.....	10
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	10
2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	12
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	13
2.1.2 Integritas Pegawai.....	15
2.1.2.1 Pengertian Integritas Pegawai.....	15
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Integritas Pegawai.....	16
2.1.2.3 Indikator Integritas Pegawai.....	17
2.1.3 Etika Kerja.....	18
2.1.3.1 Pengertian Etika Kerja.....	18
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etika Kerja....	20
2.1.3.3 Indikator Etika Kerja.....	20
2.1.4 Loyalitas Pegawai.....	21
2.1.4.1 Pengertian Loyalitas Pegawai.....	21
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Pegawai.....	23
2.1.4.3 Indikator Loyalitas Pegawai.....	24
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	24
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	27
2.3.1 Hubungan Integritas Pegawai dengan Kinerja Pegawai.....	27
2.3.2 Hubungan Etika Kerja dengan Kinerja Pegawai.....	27

2.3.3	Hubungan Loyalitas Pegawai dengan Kinerja Pegawai.....	28
2.4	Kerangka Pemikiran.....	28
2.5	Hipotesis.....	29
BAB III	METODE PENELITIAN.....	30
3.1	Desain penelitian.....	30
3.1.1	Tujuan Penelitian.....	30
3.1.2	Jenis Penelitian	30
3.1.3	Lokasi dan Objek Penelitian.....	30
3.1.4	Horizon Waktu	31
3.1.5	Unit Analisis.....	31
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	32
3.2.1	Populasi.....	32
3.2.2	Sampel Penelitian	33
3.3	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.3.1	Sumber Data.....	33
3.3.2	Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.4	Definisi dan Operasional Variabel.....	35
3.5	Teknik Analisis Data.....	36
3.6	Pengujian Data.....	37
3.6.1	Uji Validitas.....	37
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	38
3.6.3	Uji Asumsi Klasik.....	38
3.7	Pengujian Hipotesis.....	40
3.7.1	Uji T (Parsial).....	40
3.7.2	Uji F (Simultan).....	41
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1	Gambaran Umum Kejaksaan Negeri Pidie Jaya.....	42
4.2	Karakteristik Responden.....	44
4.3	Hasil Pengujian Data.....	48
4.3.1	Uji Validitas Instrumen.....	48
4.3.2	Uji Reliabilitas Instrumen.....	51
4.3.3	Uji Asumsi Klasik.....	52
4.3.3.1	Uji Normalitas.....	52
4.3.3.2	Uji Multikolinearitas.....	53
4.3.3.3	Uji Heterokedastisitas.....	55
4.4	Analisis Deskriptif.....	56
4.4.1	Variabel Kinerja Pegawai.....	56
4.4.2	Variabel Integritas Pegawai.....	58
4.4.3	Variabel Etika Kerja.....	59
4.4.4	Variabel Loyalitas Pegawai	60

4.5	Pembahasan.....	62
4.5.1	Pengujian Hipotesis.....	62
4.5.2	Uji t (Parsial).....	64
4.5.3	Uji F (Simultan).....	65
4.5.4	Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	67
4.6	Implikasi Penelitian.....	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		72
5.1	Kesimpulan.....	72
5.2	Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA.....		75
Lampiran –Lampiran.....		
Tabel F,T & R.....		



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Hasil Survei Awal 25 Pegawai.....	4
2.1 Penelitian sebelumnya	26
3.1 Proses Kegiatan Penelitian	31
3.2 Skala Likert.....	32
3.3 Jabatan Pegawai Kejaksaan Negeri Pidie Jaya	32
3.4 Definisi Operasional Variabel	36
4.1 Karakteristik Responden.....	45
4.2 Uji Validitas.....	49
4.3 Uji Reliabilitas	51
4.4 Uji Multikolinearitas.....	54
4.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	57
4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Integritas Pegawai (X_1)	58
4.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Etika Kerja (X_2)	59
4.8 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Loyalitas Pegawai (X_3)	60
4.9 Hasil Analisis Regresi Berganda	62
4.10 Hasil Uji F (Simultan) ANOVA	65
4.11 Model Summary	67

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1 Grafik Survei Awal.....	7
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.	29
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	53
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	55



**PENGARUH INTEGRITAS PEGAWAI, ETIKA KERJA, DAN
LOYALITAS PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KEJAKSAAN NEGERI PIDIE JAYA**

SYARIFAH SAFHIRA
NPM: 2302120065

Pembimbing I : Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), M.M

Pembimbing II : Sulfitra, S.Si., M.Si.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh integritas pegawai, etika kerja, dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kinerja pegawai dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi kejaksaan, yang diduga dipengaruhi oleh tingkat integritas, etika kerja, dan loyalitas pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kejaksaan Negeri Pidie Jaya yang berjumlah 68 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa integritas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Loyalitas pegawai juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, integritas pegawai, etika kerja, dan loyalitas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel integritas pegawai merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, kemampuan variabel integritas pegawai, etika kerja, dan loyalitas pegawai dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai berada pada kategori sangat kuat, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Kata Kunci: Integritas Pegawai, Etika Kerja, Loyalitas Pegawai, Kinerja Pegawai.

**THE EFFECT OF EMPLOYEE INTEGRITY, WORK ETHICS, AND
EMPLOYEE LOYALTY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE
PIDIE JAYA DISTRICT ATTORNEY'S OFFICE**

SYARIFAH SAFHIRA
NPM: 2302120065

Advisor I : Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), M.M

Advisor II : Sulfitra, S.Si., M.Si.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of employee integrity, work ethics, and employee loyalty on employee performance at the Pidie Jaya District Attorney's Office. The study was motivated by the importance of improving employee performance to support the effectiveness of the District Attorney's Office in carrying out its duties and functions, which is presumed to be influenced by the levels of employee integrity, work ethics, and loyalty. This research employed a quantitative approach using an associative research design. The population consisted of all 68 employees of the Pidie Jaya District Attorney's Office. A saturated sampling technique was applied, in which the entire population was used as the research sample. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The results indicate that employee integrity has a positive and significant effect on employee performance. Employee loyalty also has a positive and significant effect on employee performance, and work ethics likewise has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, employee integrity, work ethics, and employee loyalty have a positive and significant effect on employee performance. Employee integrity was found to be the most dominant variable influencing improvements in employee performance. Furthermore, the ability of employee integrity, work ethics, and employee loyalty to explain variations in employee performance falls within the ****very strong**** category, while the remaining variation is explained by other factors outside the scope of this research model.

Keywords: Employee Integrity, Work Ethics, Employee Loyalty, Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan elemen strategis yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi sektor publik, khususnya instansi pemerintahan, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam mewujudkan pelayanan publik yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Kinerja pegawai sebagai output dari pengelolaan sumber daya manusia menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi. Kinerja pegawai tidak hanya mencerminkan hasil kerja secara kuantitatif, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan fungsi yang diemban.

Dalam era reformasi birokrasi saat ini, pemerintah Indonesia terus berupaya meningkatkan kualitas aparatur sipil negara melalui berbagai kebijakan yang menekankan profesionalisme, integritas, dan akuntabilitas. Reformasi birokrasi tidak hanya berorientasi pada perubahan sistem, tetapi juga perubahan perilaku dan budaya kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh sistem yang baik, tetapi juga oleh karakter dan sikap kerja pegawai itu sendiri.

Kejaksaan Negeri sebagai salah satu lembaga penegak hukum memiliki posisi yang sangat strategis dalam sistem peradilan di Indonesia. Kejaksaan memiliki tugas dan kewenangan yang luas, antara lain dalam bidang penuntutan, pelaksanaan putusan pengadilan, serta pengawasan terhadap jalannya hukum. Oleh karena itu, pegawai di lingkungan Kejaksaan Negeri dituntut untuk memiliki

kinerja yang tinggi, profesional, serta menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan dan kebenaran. Kinerja pegawai di instansi ini tidak hanya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap kepercayaan masyarakat terhadap sistem hukum.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi aspek-aspek yang berasal dari dalam diri pegawai, seperti motivasi, kompetensi, integritas, etika kerja, dan loyalitas. Sementara itu, faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan, sistem organisasi, serta budaya kerja. Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan pada faktor internal, yaitu integritas pegawai, etika kerja, dan loyalitas pegawai, yang diyakini memiliki peran penting dalam menentukan kualitas kinerja pegawai.

Integritas pegawai merupakan nilai fundamental yang harus dimiliki oleh setiap individu dalam organisasi, terutama pada instansi yang berkaitan dengan penegakan hukum. Integritas dapat diartikan sebagai kesesuaian antara nilai, prinsip, dan tindakan yang dilakukan oleh seseorang. Pegawai yang memiliki integritas tinggi akan bertindak jujur, adil, konsisten, serta tidak mudah terpengaruh oleh kepentingan pribadi atau tekanan dari pihak lain. Dalam konteks Kejaksaan Negeri Pidie Jaya, integritas menjadi aspek yang sangat krusial karena setiap keputusan dan tindakan pegawai berkaitan langsung dengan penegakan hukum dan keadilan. Rendahnya integritas dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti penyalahgunaan wewenang, praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, yang pada akhirnya dapat merusak citra institusi dan menurunkan kepercayaan masyarakat.

Selain integritas, etika kerja juga merupakan faktor penting yang

memengaruhi kinerja pegawai. Etika kerja mencerminkan sikap, nilai, dan perilaku individu dalam menjalankan pekerjaannya. Etika kerja yang baik ditunjukkan melalui sikap disiplin, tanggung jawab, kerja keras, serta komitmen terhadap tugas. Pegawai yang memiliki etika kerja tinggi akan cenderung bekerja dengan penuh dedikasi, menghargai waktu, serta berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik. Sebaliknya, rendahnya etika kerja dapat menyebabkan berbagai permasalahan, seperti keterlambatan dalam penyelesaian tugas, kurangnya tanggung jawab, serta rendahnya kualitas pekerjaan. Dalam lingkungan Kejaksaan Negeri, etika kerja menjadi sangat penting karena setiap tindakan pegawai mencerminkan profesionalisme institusi secara keseluruhan.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah loyalitas. Loyalitas pegawai menunjukkan tingkat kesetiaan dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi akan menunjukkan sikap setia terhadap organisasi, bersedia bekerja dengan penuh tanggung jawab, serta menjaga nama baik institusi. Loyalitas juga tercermin dari kesediaan pegawai untuk tetap bekerja dalam organisasi meskipun menghadapi berbagai tantangan. Namun, dalam kenyataannya, tidak semua pegawai memiliki tingkat loyalitas yang tinggi.

Kejaksaan Negeri Pidie Jaya sebagai salah satu instansi penegak hukum di tingkat daerah memiliki peran penting dalam menjaga supremasi hukum dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Kejaksaan Negeri Pidie Jaya dihadapkan pada berbagai tantangan, baik yang berasal dari internal maupun eksternal organisasi. Oleh karena itu, diperlukan

pegawai yang memiliki kinerja tinggi, integritas yang kuat, etika kerja yang baik, serta loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

Untuk memperkuat fenomena penelitian, peneliti melakukan survei awal terhadap 25 pegawai Kejaksaan Negeri Pidie Jaya yang dilaksanakan pada bulan Juni 2026. Survei awal dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi integritas pegawai, etika kerja, loyalitas pegawai, dan kinerja pegawai. Hasil survei awal tersebut disajikan pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Hasil Survei Awal 25 Pegawai

Variabel	Rendah	Sedang	Tinggi
Kinerja Pegawai (Y)	4 Orang (16%)	10 Orang (40%)	11 Orang (44%)
Integritas Pegawai (X1)	5 Orang (20%)	8 Orang (32%)	12 Orang (48%)
Etika Kerja (X2)	4 Orang (16%)	10 Orang (40%)	11 Orang (44%)
Loyalitas Pegawai (X3)	3 Orang (12%)	11 Orang (44%)	11 Orang (44%)
Kinerja Pegawai (Y)	4 Orang (16%)	10 Orang (40%)	11 Orang (44%)

Sumber :Data Primer (2026)

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat diketahui bahwa pada variabel kinerja pegawai, meskipun 44% pegawai menilai kinerjanya berada pada kategori tinggi, masih terdapat 56% pegawai yang berada pada kategori sedang dan rendah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa capaian kinerja belum merata pada seluruh pegawai. Fenomena ini terlihat dari masih adanya pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, serta masih terdapat pekerjaan yang harus diperiksa atau dilengkapi kembali sebelum dapat diselesaikan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa ketepatan waktu dan kualitas hasil pekerjaan masih perlu ditingkatkan. Apabila kondisi ini tidak diperhatikan, dapat memengaruhi kelancaran dan efektivitas

pelaksanaan tugas pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya. Oleh karena itu, kinerja pegawai perlu mendapat perhatian agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat waktu, berkualitas, dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

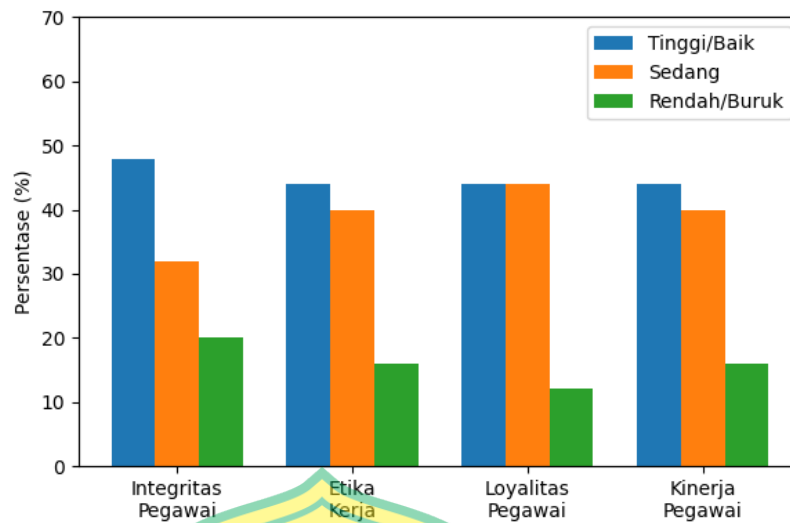
Variabel integritas pegawai memperoleh persentase kategori tinggi sebesar 48%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya telah berupaya menjalankan tugas secara jujur, konsisten, dan bertanggung jawab. Namun demikian, masih terdapat 20% responden yang memberikan penilaian rendah, yang menunjukkan bahwa penerapan integritas pegawai belum sepenuhnya optimal. Fenomena tersebut terlihat dari masih adanya pegawai yang belum konsisten dalam menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku, masih memerlukan pengawasan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta belum sepenuhnya menunjukkan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Kondisi ini menjadi perhatian karena dalam pelaksanaan tugas di Kejaksaan Negeri Pidie Jaya, integritas sangat diperlukan untuk memastikan setiap pekerjaan dilaksanakan secara jujur, transparan, dan sesuai dengan aturan.

Pada variabel etika kerja, sebanyak 44% responden memberikan penilaian pada kategori tinggi, sedangkan 40% berada pada kategori sedang. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa etika kerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya belum sepenuhnya optimal, terutama dalam aspek kedisiplinan, tanggung jawab, dan konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Fenomena tersebut terlihat dari masih adanya pegawai yang belum konsisten dalam menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan, masih memerlukan pengawasan dalam pelaksanaan pekerjaan, serta belum sepenuhnya menunjukkan

tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Kondisi ini dapat memengaruhi kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian kinerja apabila tidak mendapat perhatian.

Selanjutnya, loyalitas pegawai menunjukkan bahwa kategori tinggi hanya mencapai 44%, sementara kategori sedang mencapai 44% dan kategori rendah sebesar 12%. Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat komitmen dan kesetiaan pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya masih belum sepenuhnya optimal. Fenomena tersebut terlihat dari masih adanya pegawai yang belum menunjukkan keterikatan dan komitmen yang kuat terhadap organisasi, seperti kurangnya keterlibatan dalam mendukung penyelesaian tugas dan belum sepenuhnya menunjukkan kesediaan untuk memberikan kontribusi secara maksimal bagi kepentingan organisasi. Kondisi tersebut perlu diperhatikan karena loyalitas pegawai berkaitan dengan kesediaan pegawai untuk menjaga nama baik instansi, melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi setiap variabel penelitian, dilakukan survei awal terhadap responden berdasarkan kategori penilaian tinggi/baik, sedang, dan rendah/buruk. Hasil survei awal tersebut disajikan pada Gambar Grafik berikut.



Gambar 1.1
Grafik Survei Awal

Berdasarkan Gambar grafik di atas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan hasil survei awal menunjukkan bahwa mayoritas responden telah memberikan penilaian pada kategori tinggi/baik untuk seluruh variabel penelitian. Meskipun demikian, masih terdapat responden yang memberikan penilaian pada kategori sedang dan rendah/buruk, sehingga mengindikasikan bahwa integritas, etika kerja, loyalitas pegawai, dan kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan. Kondisi tersebut menjadi dasar penting dilakukannya penelitian untuk menganalisis pengaruh integritas pegawai, etika kerja, dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai secara lebih mendalam.

Berdasarkan uraian yang diungkapkan sebelumnya dan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Integritas Pegawai, Etika Kerja Dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian adalah,

1. Seberapa besar pengaruh integritas pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya?
2. Seberapa besar pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya?
3. Seberapa besar pengaruh loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya?
4. Seberapa besar pengaruh integritas pegawai, etika kerja dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh integritas pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya.
2. Untuk menguji dan menganalisis etika kerja terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh integritas pegawai, etika kerja dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berkaitan dengan integritas pegawai, etika kerja, loyalitas pegawai, dan kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi atau rujukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa, serta memperkaya literatur akademik mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada sektor publik, khususnya di instansi penegak hukum.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran yang jelas mengenai pengaruh integritas pegawai, etika kerja, dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan bagi pimpinan dalam merumuskan kebijakan serta strategi peningkatan kinerja pegawai, seperti melalui pembinaan integritas, peningkatan etika kerja, serta penguatan loyalitas pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan pengaruh integritas pegawai, etika kerja dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai umumnya dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Tentu saja kriteria adanya nilai tambah digunakan di banyak instansi untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan ataupun pemegang jabatan. Kinerja dari setiap pekerja harus mempunyai nilai tambah bagi suatu organisasi atas penggunaan sumber daya yang telah dikeluarkan.

Menurut Mangkunegara (2020:67) kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau kinerja sesungguhnya dari seorang pegawai), maka kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Malthis (2019:54) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau Pegawai secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Tiffin, dan Cornick. (2019), Kinerja Pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana

perusahaan dapat memotivasi Pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Kinerja Pegawai perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada Pegawai atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku Pegawai. Menurut Henry Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Dina Nurhayati (2023:7) “Kinerja Pegawai adalah tingkat dimana para Pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2021: 94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut Michael Armstrong (2023) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan organisasi, serta bagaimana proses pekerjaan tersebut dilaksanakan sesuai standar yang diharapkan. Menurut Gary Dessler (2020) kinerja pegawai merupakan prestasi kerja yang dicapai pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, serta kontribusinya terhadap tujuan organisasi.

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2022) kinerja adalah hasil yang dicapai individu dalam melaksanakan pekerjaan yang berkaitan dengan efektivitas, efisiensi, dan pencapaian target organisasi. Menurut Raymond A. Noe dan rekan-rekannya (2021) kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan pegawai

dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya serta kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Prawirosentono (2023), Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai seperti pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan Pegawai, kehadiran, kepemimpinan, dan bahkan minat yang akan membuat Pegawai lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan sangat baik dan berkualitas. Kinerja Pegawai yang berkualitas disebabkan karena adanya kemampuan, komunikasi, dan ketrampilan kerja Pegawai.

Menurut Mangkunegara (2020:56) Dalam upaya peningkatan hasil pekerjaan yang lebih baik dibutuhkan sebuah penilaian kinerja. Dimana Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dipakai oleh perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja Pegawai. Pegawai perusahaan berusaha untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tanggung jawab Pegawai dalam bekerja nantinya akan mempunyai dampak yang positif untuk peningkatan kinerja apabila Pegawai melakukan segala pekerjaannya dengan baik.

Pendapat lain disampaikan Wirawan (2023: 7-8), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai antara lain:

- a. Faktor internal pegawai, yaitu segala perwatakan yang dimiliki pegawai, dan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas pegawai terhadap pekerjaannya.
- b. Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu bentuk sumbangsih organisasi dalam mendukung pegawai melaksanakan tugas pekerjaannya, dengan

bantuan positif dari organisasi menjadikan pegawai memiliki kinerja yang memuaskan.

- c. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu segala kondisi lingkungan sekitar, yang tidak berasal dari rencana dasar organisasi, yang mampu mempengaruhi kehidupan keseharian pegawai, hingga berdampak pada kinerja mereka.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2020:69) Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur Kinerja Pegawai, yaitu:

- a. Kualitas,
Kerja yang diukur dari persepsi Pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan Pegawai.
- b. Kuantitas,
merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.
- c. Pelaksanaan tugas,
adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
- e. Kemandirian,
merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.
integritas pegawai.

Selain itu menurut Afandi (2022:89) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .
2. Inisiatif
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

3. Ketelitian
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.
4. Kepemimpinan
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
5. Kejujuran
Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
6. Kreativitas
Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Sedangkan menurut Kasmir (2021:210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu)
Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
2. Kuantitaas (jumlah)
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (jangka waktu)
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
4. Kerja sama antar karyawan
Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.
5. Penekanan biaya
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
6. Pengawasan
Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2.1.2 Integritas Pegawai

2.1.2.1 Pengertian Integritas Pegawai

Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK, 2024) Integritas adalah perilaku yang menunjukkan konsistensi antara nilai, prinsip, dan tindakan dalam menjalankan tugas, serta komitmen untuk menolak segala bentuk korupsi dan penyalahgunaan wewenang. Kementerian Keuangan RI (2024) Integritas diartikan sebagai sikap jujur, konsisten, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas serta mematuhi aturan dan norma yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Mulyadi (2021), integritas pegawai merupakan suatu nilai yang melekat pada diri individu yang tercermin melalui kejujuran, konsistensi, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, serta komitmen untuk menjunjung tinggi norma, etika, dan aturan organisasi. Pegawai yang memiliki integritas tinggi akan bekerja secara profesional, tidak melakukan penyimpangan, serta mampu menjaga kepercayaan organisasi dan masyarakat.

Hukumonline (2024) Integritas pegawai merupakan komitmen untuk melaksanakan tugas dan wewenang secara jujur, sesuai peraturan perundang-undangan, serta menjauhi praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (2023) Integritas adalah nilai dasar yang mencerminkan kejujuran, tanggung jawab, serta komitmen moral dalam melaksanakan tugas secara profesional dan tanpa pamrih.

Henry Cloud (dikutip dalam sumber 2024) Integritas adalah kondisi individu yang utuh dan konsisten dalam setiap aspek dirinya, sehingga mampu bertindak sesuai dengan nilai dan prinsip yang diyakininya. Pendekatan Umum

Akademik (2024–2025) Integritas adalah kesatuan karakter yang mencerminkan kejujuran, konsistensi, dan keteguhan dalam menjunjung nilai moral sehingga tindakan seseorang selaras dengan prinsip yang dianutnya. Menurut Francis Palanski dan Francis J. Yammarino (2022) integritas adalah konsistensi antara perkataan dan tindakan seseorang. Integritas tercermin dari kesesuaian antara apa yang diucapkan dengan apa yang dilakukan dalam kehidupan maupun pekerjaan.

Menurut Michael Armstrong (2023) integritas merupakan perilaku yang menunjukkan kejujuran, konsistensi, kepatuhan terhadap nilai-nilai organisasi, serta komitmen untuk bertindak secara etis dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. (Dirangkum dari konsep etika dan perilaku kerja dalam manajemen SDM modern). Menurut Tony Simons (2022) integritas perilaku (behavioral integrity) adalah persepsi mengenai keselarasan antara kata-kata dan tindakan seseorang sehingga menumbuhkan kepercayaan dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa integritas pegawai adalah sikap dan perilaku yang mencerminkan kejujuran, konsistensi, tanggung jawab, serta kesesuaian antara nilai, prinsip, dan tindakan dalam melaksanakan tugas secara profesional dan sesuai aturan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Integritas Pegawai

Menurut Mulyadi (2021), integritas pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu:

1. Nilai dan Moral Individu

Nilai dan moral merupakan dasar pembentukan integritas seseorang. Pegawai yang memiliki nilai moral yang kuat cenderung bersikap jujur, bertanggung jawab, dan konsisten dalam menjalankan tugas. Nilai ini biasanya terbentuk dari lingkungan keluarga, pendidikan, serta pengalaman hidup.

2. **Kepemimpinan (Leadership)**
Kepemimpinan yang baik sangat berpengaruh terhadap integritas pegawai. Pimpinan yang menjadi teladan (role model) dalam hal kejujuran, disiplin, dan tanggung jawab akan mendorong pegawai untuk berperilaku sesuai dengan nilai integritas. Sebaliknya, kepemimpinan yang lemah dapat menurunkan standar integritas dalam organisasi.
3. **Budaya Organisasi**
Budaya organisasi yang menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran, transparansi, dan akuntabilitas akan membentuk perilaku pegawai yang berintegritas. Jika budaya organisasi permisif terhadap pelanggaran, maka integritas pegawai cenderung menurun.
4. **Sistem Pengawasan dan Pengendalian**
Adanya sistem pengawasan yang baik akan mencegah terjadinya penyimpangan perilaku. Pengawasan yang efektif dapat meningkatkan kesadaran pegawai untuk bertindak sesuai aturan dan menjaga integritas dalam bekerja.
5. **Sistem Reward dan Punishment**
Pemberian penghargaan (reward) bagi pegawai yang berintegritas serta sanksi (punishment) bagi yang melanggar aturan akan memengaruhi perilaku pegawai. Sistem ini menjadi alat kontrol yang mendorong pegawai untuk mempertahankan integritas.
6. **Lingkungan Kerja**
Lingkungan kerja yang kondusif, transparan, dan mendukung nilai-nilai etika akan memperkuat integritas pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak sehat dapat memicu perilaku tidak etis.

2.1.2.3 Indikator Integritas Pegawai

Menurut Mulyadi (2021), indikator integritas pegawai dapat dilihat melalui beberapa aspek berikut:

1. **Kejujuran (*Honesty*)**
Pegawai bersikap jujur dalam melaksanakan tugas, tidak melakukan manipulasi data, serta tidak menyalahgunakan wewenang untuk kepentingan pribadi.
2. **Konsistensi (*Consistency*)**
Pegawai memiliki kesesuaian antara perkataan dan perbuatan, serta mampu mempertahankan prinsip dan nilai yang diyakini dalam berbagai situasi.
3. **Tanggung Jawab (*Responsibility*)**
Pegawai menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan siap menerima konsekuensi atas keputusan yang diambil.
4. **Ketaatan terhadap Aturan (*Compliance*)**
Pegawai mematuhi peraturan, prosedur, dan kode etik yang berlaku dalam organisasi tanpa melakukan pelanggaran.

5. Komitmen terhadap Nilai Moral dan Etika

Pegawai menjunjung tinggi nilai-nilai moral, etika, serta profesionalisme dalam bekerja dan dalam berinteraksi dengan rekan kerja maupun masyarakat.

2.1.3 Etika Kerja

2.1.3.1 Pengertian Etika Kerja

Sinamo (2021) Etika kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran, keyakinan, dan komitmen terhadap nilai-nilai kerja yang dianggap benar dan bermakna. Kementerian Ketenagakerjaan RI (2023) Etika kerja merupakan sikap dan perilaku seseorang dalam bekerja yang mencerminkan kedisiplinan, tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap norma dan aturan yang berlaku dalam organisasi.

Sutrisno (2022) Etika kerja adalah sikap mental yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan yang tercermin dalam perilaku kerja seperti disiplin, kerja keras, tanggung jawab, dan dedikasi dalam melaksanakan tugas. Robbins & Judge (2021) Etika kerja adalah seperangkat nilai yang berkaitan dengan kerja keras, kedisiplinan, serta komitmen individu terhadap pekerjaan yang mendorong seseorang untuk mencapai kinerja yang optimal.

Kasmir (2022) Etika kerja adalah kebiasaan dan sikap kerja yang mencerminkan profesionalisme, tanggung jawab, serta kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Hasibuan (2021) Etika kerja merupakan sikap dan perilaku kerja yang dilandasi oleh norma, aturan, dan nilai moral yang mengarahkan seseorang untuk bekerja secara disiplin, jujur, dan bertanggung jawab.

Menurut Tasmara (2022), etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan, atau bangsa. Menurut Anoraga (2023), etika kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja yang mencerminkan nilai-nilai yang diyakini dalam kehidupan kerja.

Menurut Michael Armstrong (2023) etika kerja merupakan seperangkat nilai, prinsip moral, dan standar perilaku yang menjadi pedoman bagi individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional, jujur, dan bertanggung jawab. Konsep ini menekankan perilaku kerja yang sesuai dengan nilai organisasi dan norma profesional.

Menurut Harsono dan Santoso (2024) mendefinisikan etika kerja sebagai semangat kerja yang dilandasi oleh nilai-nilai, norma, dan keyakinan tertentu yang menjadi pedoman dalam berperilaku di lingkungan kerja. Menurut Armstrong dan Sinamo (2021) Etika kerja adalah sikap dan perilaku pegawai yang mencerminkan kejujuran, disiplin, tanggung jawab, profesionalisme, dan kepatuhan terhadap nilai serta norma organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa etika kerja adalah sikap, nilai, dan perilaku individu dalam bekerja yang mencerminkan kedisiplinan, tanggung jawab, kerja keras, serta kepatuhan terhadap norma dan aturan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etika Kerja

Menurut Ali dalam Modul Ajar Kewirausahaan (2022), etika kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor utama sebagai berikut:

1. Budaya (*Culture*)
Budaya memiliki pengaruh besar terhadap pembentukan etika kerja seseorang. Nilai-nilai budaya yang dianut individu akan menentukan cara berpikir, bersikap, dan bertindak dalam bekerja. Perbedaan budaya dapat menyebabkan perbedaan standar etika dalam lingkungan kerja.
2. Pengetahuan (*Knowledge*)
Tingkat pengetahuan seseorang memengaruhi kemampuannya dalam memahami situasi dan mengambil keputusan yang etis. Semakin tinggi pengetahuan yang dimiliki, maka semakin baik pula seseorang dalam menentukan tindakan yang sesuai dengan norma dan etika kerja.
3. Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior*)
Perilaku organisasi mencakup aturan, kebijakan, dan budaya kerja yang diterapkan dalam suatu instansi. Organisasi yang memiliki standar etika yang jelas serta pembinaan yang baik akan mendorong pegawai untuk berperilaku sesuai dengan nilai etika kerja yang diharapkan.

2.1.3.3 Indikator Etika Kerja

Menurut Kasmir (2021), etika kerja mencerminkan sikap dan perilaku seseorang dalam bekerja yang sesuai dengan norma dan aturan organisasi. Adapun indikator etika kerja meliputi:

1. Kejujuran
Pegawai bekerja secara jujur dan tidak melakukan kecurangan dalam tugas.
2. Disiplin Kerja
Pegawai mematuhi waktu kerja, aturan, dan prosedur yang berlaku.
3. Tanggung Jawab
Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai target.
4. Kerja Sama
Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam mencapai tujuan organisasi.
5. Komitmen Kerja
Pegawai memiliki kesungguhan dan loyalitas terhadap pekerjaan dan organisasi.

2.1.4 Loyalitas Pegawai

2.1.4.1 Pengertian Loyalitas Pegawai

Dessler (2020) Loyalitas pegawai merupakan sikap emosional karyawan yang menunjukkan keterikatan, kebanggaan, serta kesediaan untuk tetap berkontribusi dan bertahan dalam organisasi. Kasmir (2021) Loyalitas pegawai adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui kepatuhan, tanggung jawab, serta keinginan untuk bekerja secara optimal demi kemajuan organisasi.

Afandi (2021) Loyalitas pegawai adalah kesediaan karyawan untuk tetap bekerja, mematuhi aturan, serta menjaga nama baik organisasi dengan penuh tanggung jawab. Sedarmayanti (2022) Loyalitas pegawai merupakan sikap setia dan komitmen pegawai terhadap organisasi yang tercermin dalam kesediaan untuk mempertahankan keanggotaan dan berkontribusi secara maksimal.

Robbins & Judge (2022) Loyalitas pegawai adalah bentuk keterikatan individu terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui keinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi serta mendukung tujuan organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2022) loyalitas pegawai adalah komitmen pegawai terhadap organisasi yang tercermin melalui perilaku mendukung kepentingan organisasi serta keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi dalam jangka panjang.

Menurut Hasibuan (2022), loyalitas merupakan kesetiaan pegawai yang tercermin dari kesediaannya menjaga dan membela organisasi, baik di dalam maupun di luar pekerjaan, dari berbagai ancaman yang dapat merugikan organisasi. Menurut Sinambela (2023) loyalitas pegawai adalah kesediaan pegawai untuk

mencurahkan kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktunya demi mencapai tujuan organisasi serta menjaga rahasia organisasi.

Menurut Michael Armstrong (2023) loyalitas pegawai merupakan komitmen dan kesediaan pegawai untuk mendukung tujuan organisasi, mempertahankan hubungan kerja yang positif, serta memberikan kontribusi terbaiknya secara berkelanjutan bagi keberhasilan organisasi. Konsep ini berkaitan erat dengan keterikatan (engagement) dan komitmen organisasi.

Menurut John W. Newstrom (2021) loyalitas pegawai adalah tingkat identifikasi pegawai terhadap organisasi dan keinginannya untuk terus berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. Menurut Istijanto Oei (2023), loyalitas pegawai merupakan kondisi psikologis yang membuat pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi sehingga terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi tersebut. Pendekatan Manajemen SDM Modern (2024) Loyalitas pegawai diartikan sebagai komitmen dan kesetiaan individu terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui sikap, perilaku konsisten, serta kontribusi berkelanjutan dalam jangka panjang.

Dari berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa loyalitas pegawai adalah sikap kesetiaan, komitmen, dan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi yang diwujudkan melalui perilaku kerja, kepatuhan, serta keinginan untuk tetap berkontribusi dalam jangka panjang.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Pegawai

Menurut Almasdi dalam Lola & M. Fahmi (2021:21) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan adalah:

1. Faktor Rasional
Menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti: gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga kepada karyawan.
2. Faktor Emosional
3. Menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti: pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkharisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja.
4. Faktor Kepribadian
Menyangkut sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh karyawan.

Sedangkan Steers & Porter, (2023:41) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor:

1. Karakteristik pribadi
Merupakan sebuah faktor yang menyangkut karyawan itu sendiri yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan
Menyangkut pada seluk beluk suatu perusahaan yang dilakukan meliputi tantangan kerja, job stress, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identifikasi tugas, umpan balik dan kecocokan terhadap tugas. Penyesuaian diri termasuk kedalam proses interaksi sosial, dimana seorang karyawan dituntut agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat kerjanya dan meliputi semua elemen pendukung perusahaan, terutama dengan sumber daya manusia.
3. Karakteristik desain perusahaan
Menyangkut pada interen perusahaan itu yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat ke ikutsertaan didalam pengambilan keputusan, paling tidak dapat mengajukan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan. Ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
4. Pengalaman yang diperoleh dari perusahaan
Yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, merasakan adanya keputusan pribadi yang dipenuhi oleh perusahaan.

2.1.4.3 Indikator Loyalitas Pegawai

Loyalitas memiliki beberapa indikator menurut Saydam (2015:43), indikator tersebut antara lain:

1. Ketaatan
Ketaatan adalah kesanggupan seorang karyawan untuk menaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan dapat menaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup agar tidak melanggar larangan yang ditentukan.
2. Tanggung jawab
Tanggung jawab yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang telah dibuat atau tindakan yang dilakukan.
3. Pengabdian
Pengabdian adalah sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.
4. Kejujuran
Kejujuran yaitu kesanggupan seorang karyawan untuk dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan oleh perusahaan.
5. Profesionalisme
Karyawan dikatakan profesional apabila bersedia tetap tinggal ketika krisis, mau untuk melakukan pekerjaannya, menyebarkan informasi, menawarkan saran, memiliki sikap dan perilaku sesuai nilai perusahaan, visi dan tujuan, tidak keluar dari pekerjaan dan mampu bekerja sama dalam tim.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Rahman (2025) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Etika Kerja dan Loyalitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Lhokseumawe” menyimpulkan bahwa etika kerja dan loyalitas pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan etika kerja sebagai faktor yang paling dominan.

Hidayat (2024) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Integritas dan Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie Jaya” menunjukkan bahwa integritas dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan integritas sebagai variabel yang paling dominan.

Pratama (2023) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Loyalitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Besar” menyimpulkan bahwa loyalitas pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga pegawai yang memiliki loyalitas tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Putri (2023) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Integritas, Etika Kerja, dan Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya” menemukan bahwa secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, serta secara parsial juga memberikan pengaruh positif.

Sari (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Integritas dan Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh” menemukan bahwa integritas dan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana semakin tinggi integritas dan etika kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Etika Kerja dan Loyalitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Lhokseumawe Rahman (2025)	• Kuantitatif	Etika kerja dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Sama-sama meneliti etika kerja, loyalitas, dan kinerja	Tidak meneliti variabel integritas lokasi penelitian waktu penelitian dan sampel
2	Pengaruh Integritas dan Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai pada BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya Hidayat (2024)	• Kuantitatif	Integritas dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Sama-sama meneliti integritas, loyalitas, dan kinerja	Tidak memasukkan variabel etika kerja lokasi penelitian waktu penelitian dan sampel
3	Pengaruh Loyalitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Besar Pratama (2023)	• Kuantitatif	Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Sama-sama meneliti loyalitas dan kinerja	Hanya menggunakan satu variabel independen lokasi penelitian waktu penelitian dan sampel
4	Pengaruh Integritas, Etika Kerja, dan Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya Putri (2023)	• Kuantitatif	Ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Variabel penelitian sama (integritas, etika kerja, loyalitas, kinerja)	Lokasi dan objek penelitian berbeda lokasi penelitian waktu penelitian dan sampel
5	Pengaruh Integritas dan	• Kuantitatif	Integritas dan etika kerja	Sama-sama meneliti integritas, etika	Tidak meneliti

No	Judul, Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh Sari (2022)		berpengaruh signifikan terhadap kinerja	kerja, dan kinerja	loyalitas lokasi penelitian waktu penelitian dan sampel

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Integritas Pegawai dengan Kinerja Pegawai

Integritas pegawai merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Pegawai yang memiliki integritas tinggi cenderung bekerja secara jujur, konsisten, bertanggung jawab, serta mematuhi aturan dan kode etik organisasi. Integritas juga mencerminkan kesesuaian antara nilai, prinsip, dan tindakan dalam menjalankan tugas pekerjaan.

Menurut Mulyadi (2021), integritas pegawai tercermin melalui kejujuran, konsistensi, tanggung jawab, ketaatan terhadap aturan, dan komitmen terhadap nilai moral serta etika organisasi. Pegawai yang memiliki integritas tinggi akan menjalankan tugas secara profesional sehingga dapat meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja.

2.3.2 Hubungan Etika Kerja dengan Kinerja Pegawai

Etika kerja merupakan sikap dan perilaku individu dalam bekerja yang mencerminkan kedisiplinan, tanggung jawab, kerja keras, serta kepatuhan terhadap norma dan aturan organisasi. Pegawai yang memiliki etika kerja tinggi akan bekerja

dengan penuh dedikasi, disiplin, serta berupaya menyelesaikan tugas secara optimal.

Menurut Kasmir (2021), indikator etika kerja meliputi kejujuran, disiplin kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan komitmen kerja. Pegawai yang memiliki etika kerja yang baik akan menunjukkan perilaku kerja yang profesional sehingga dapat meningkatkan kualitas hasil kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

2.3.3 Hubungan Loyalitas Pegawai dengan Kinerja Pegawai

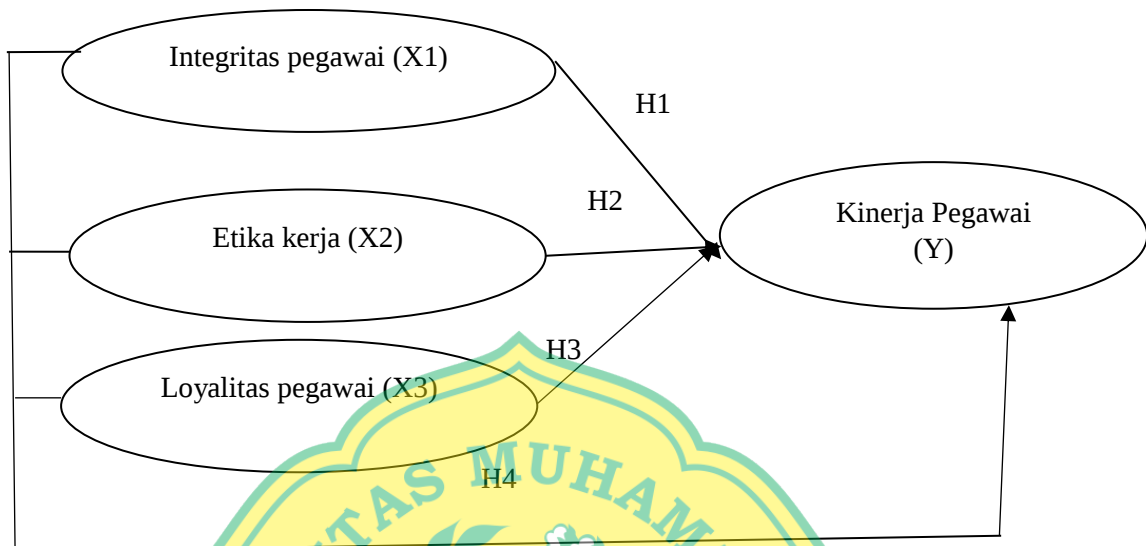
Loyalitas pegawai merupakan sikap kesetiaan dan komitmen pegawai terhadap organisasi yang tercermin melalui kepatuhan, tanggung jawab, serta keinginan untuk tetap berkontribusi dalam organisasi. Pegawai yang loyal akan bekerja dengan sungguh-sungguh, menjaga nama baik organisasi, serta bersedia memberikan kemampuan terbaiknya demi tercapainya tujuan organisasi.

loyalitas pegawai sangat dibutuhkan untuk menjaga stabilitas organisasi dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas. Pegawai yang loyal akan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan dan menjaga citra institusi. Penelitian Pratama (2023) menunjukkan bahwa loyalitas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, kerangka pemikiran yang terbaik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan

hubungan bebas (Independen) dengan variabel terikat (Dependen). Berikut diagram kerangka pemikiran.



Sumber : Landasan teoritis dikembangkan peneliti (2025) berdasarkan penelitian sebelumnya Putri (2023)

Kerangka Pemikiran
Gambar 2.1

2.5 Hipotesis

Berdasarkan penelitian yang akan peneliti lakukan, maka peneliti merumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Integritas pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya.

H₂ : Etika kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya

H₃ : Loyalitas pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya.

H₄ : Integritas pegawai, Etika kerja dan loyalitas pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2020:12).

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan bagaimana pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel independen meliputi integritas pegawai, etika kerja dan loyalitas pegawai terhadap variabel dependen kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya.

3.1.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka yang dianalisis menggunakan analisis statistik.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor Kejaksaan Negeri Pidie Jaya di Jl Jalan Lintas Banda Aceh-Medan, Kecamatan Ulim, Kabupaten Pidie Jaya. Objek penelitian adalah seluruh pegawai yang berkaitan dengan kinerja pegawai, integritas pegawai, etika kerja dan loyalitas pegawai.

3.1.4 Horizon Waktu

Waktu yang digunakan dalam pengumpulan data ini menggunakan studi *cross sectional*. Studi *cross sectional* merupakan sebuah studi yang dilakukan dengan data hanya sekali dikumpulkan Sekaran, (2021:178). Waktu penelitian ini diawali mulai bulan April 2026 sampai dengan Agustus 2026. berikut tabel proses kegiatan penelitian

Tabel 3.1
Proses Kegiatan Penelitian

No	Nama Kegiatan	2026					
		Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agus
1	Pengajuan Judul Proposal						
2	Pengamatan dan Observasi						
3	Tahap Penyusunan Proposal						
4	Seminar Proposal						
5	Pengolahan Data						
6	Penyusunan Skripsi						
7	Bimbingan Skripsi						
8	Ujian Komprehensif						

3.1.5 Unit Analisis

Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat regresi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termaksud dalam tingkat yang lebih tinggi. Sifat informasi yang dikumpulkan serta tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis, adalah integral dengan keputusan yang dibuat dalam memilih unit analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah pegawai.

Untuk mengubah data-data kualitatif yang diperoleh dari kuesioner dalam bentuk data kuantitatif maka digunakan skala ukuran yaitu skala Likert. Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2020) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

Kriteri	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Arikunto, 2020

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Sarwono (2021:115) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Kejaksaan Negeri Pidie Jaya yang berjumlah 68 orang Pegawai seperti pada tabel berikut :

Tabel 3.3
Jabatan Pegawai Kejaksaan Negeri Pidie Jaya

No.	Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Kepala Kejaksaan Negeri (Kajari)	1
2	Kepala Sub Bagian Pembinaan	1
3	Kepala Seksi Tindak Pidana Umum	1
4	Kepala Seksi Tindak Pidana Khusus	1

No.	Jabatan	Jumlah Pegawai
5	Kepala Seksi Perdata dan Tata Usaha Negara	1
6	Kepala Seksi Pemulihan Aset dan Pengelolaan Barang Bukti	1
7	Kepala Seksi Intelijen	1
8	Kepala Urusan (Tata Usaha, Kepegawaian, Keuangan, PNBPN)	1
9	Kepala Urusan (Perlengkapan, Daskrimti Dan Perpustakaan)	1
10	Jaksa Fungsional	5
11	Staf Tata Usaha / Administrasi	38
12	PPNPN (pegawai pemerintah non pegawai negeri)	8
13	Petugas Pengamanan / Security	5
14	Office Boy / Petugas Kebersihan	3
Jumlah		68

3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut arikunto (2020:55) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya di ambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% dari jumlah populasinya. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 (enam delapan) orang pegawai Kejaksaan Negeri Pidie Jaya. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik sample Penuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Menurut Sarwono, Jonathan (2021:69), data primer merupakan sumber data yang diperoleh oleh pengumpulan data dari objek riset. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner secara langsung

kepada Pegawai Kejaksaan Negeri Pidie Jaya. Sumber data yang diperoleh berupa pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian berupa integritas pegawai, dan loyalitas pegawai, terhadap kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Pidie Jaya.

b. Data Sekunder

Menurut Sarwono, Jonathan (2021:69), definisi data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian diperoleh dari membaca dan mempelajari melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, Website serta profil Kejaksaan Negeri Pidie Jaya.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan faktor yang penting demi keberhasilan dari penelitian yang dilakukan. Data dan informasi dalam penelitian ini diperoleh dari pengumpulan data pada Pegawai Kejaksaan Negeri Pidie Jaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain :

a. Kuesioner

Pengumpulan data menggunakan metode ini adalah memberikan pernyataan-pernyataan tertulis yang berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

b. Wawancara

Pengumpulan data menggunakan metode ini dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada pegawai tentang pertanyaan yang berhubungan

dengan penelitian dan untuk memastikan bahwa jawaban yang diberikan pegawai adalah benar dan tidak dibuat-buat.

c. Studi Pustaka

Pengumpulan data dengan metode ini adalah dengan menggunakan referensi yang berhubungan dengan penelitian. Referensi tersebut dapat berupa buku, internet, jurnal, dan lain-lain.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menurut Muh (2020:38) adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data.

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Butir	Skala	Item pertanyaan
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara (2020)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab 5. Kemandirian Mangkunegara, (2020:69)	1-5	Likert	A1-A5
2	Integritas pegawai (XI)	Integritas pegawai adalah sikap dan perilaku yang mencerminkan kejujuran, konsistensi, tanggung jawab, serta kesesuaian antara nilai, prinsip, dan tindakan dalam melaksanakan tugas (Mulyadi, 2021).	1. Kejujuran 2. Konsistensi 3. Tanggung jawab 4. Ketaatan terhadap aturan 5. Komitmen terhadap nilai moral dan etika (Mulyadi, 2021).	1-5	Likert	B1-B5
3	Etika kerja (X ₂)	Etika kerja adalah sikap dan perilaku individu dalam bekerja yang mencerminkan kedisiplinan, tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap norma dan aturan untuk mencapai hasil kerja optimal (Kasmir, 2021)	1. Kejujuran 2. Disiplin kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerja sama 5. Komitmen kerja (Kasmir, 2021)	1-5	Likert	C1-C5
4	Loyalitas pegawai (X ₃)	Loyalitas pegawai adalah sikap kesetiaan dan komitmen pegawai terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui kepatuhan, tanggung jawab, serta keinginan untuk tetap berkontribusi (Kasmir, 2021).	1. Ketaatan 2. Tanggung jawab 3. Pengabdian 4. Kejujuran 5. Profesionalisme (Kasmir, 2021).	1-5	Likert	D1-D5

3.5 Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel *dependen* dengan beberapa variabel independen. Tujuan analisis regresi linear berganda adalah menggunakan nilai-

nilai variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel dependen Muh (2020:69). Untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel, maka penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda (multiple regression analysis).

Model regresi :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai
 a : Konstanta
 b₁, b₂, b₃ : Koefisiensi Regresi
 X₁ : Integritas pegawai
 X₂ : Etika kerja
 X₃ : Loyalitas pegawai
 e : Error term

3.6 Pengujian Data

Uji reliabilitas dan validitas adalah uji terhadap instrumen penelitian yang akan menyajikan data kualitatif. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data primer yang bersifat kualitatif sehingga harus dapat memberikan kebenaran dan kepercayaan melalui suatu set uji kehandalan dan validitas.

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat ke validitas suatu instrument. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara nyata. Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan

menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coefficient of Corelation* dengan bantuan program SPSS, dengan tingkat signifikansi di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperolehkan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *Product Moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa item pertanyaan mempunyai korelasi diatas 5% atau dalam bahasa statistik terdapat konsisten internal yang berarti item-item pertanyaan tersebut dapat mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa setiap data yang ditunjukkan adalah valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2020:110) *Reliabilitas instrument* adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Uji ini dimaksudkan untuk menunjukkan banyaknya variansi atau perbedaan yang diharapkan pada seperangkat pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang terhadap suatu objek. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghazali (2020:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu

dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistic dengan melihat nilai kurtosis dan skewness .

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Menurut Ghozali (2020:110) Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2020:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel independent yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2020:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel independent tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Muh (2020:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit),

maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara serentak dengan menggunakan uji F (F-test) dan secara parsial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (convident interval) 95% dengan kriteria Kinerja Pegawai :

3.7.1. Uji T (Parsial)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat (Y) yaitu pengaruh X1 terhadap Y, pengaruh X2 terhadap Y, Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

H_{o1} : Integritas pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie Jaya

H_{a1} : Integritas pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie Jaya

H_{o2} : Etika kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie Jaya

H_{a2} : Etika kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie Jaya

Ho3 : Loyalitas pegawai tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie Jaya

Ha3 : Loyalitas pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie Jaya

3.7.2 Uji F (Simultan)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan seluruh variabel bebas (X1 dan X2,) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Kinerja Pegawai pada tingkat signifikansi 5% adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima Ha dan menolak Ho

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak Ha dan menerima Ho

Ho4 : Integritas pegawai, etika kerja dan loyalitas pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie Jaya

Ha4 : Integritas pegawai, etika kerja dan loyalitas pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie Jaya

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Kejaksaan Negeri Pidie Jaya

Kejaksaan Negeri Pidie Jaya merupakan instansi vertikal Kejaksaan Republik Indonesia yang berada di bawah koordinasi Kejaksaan Tinggi Aceh. Sebagai lembaga penegak hukum, Kejaksaan Negeri Pidie Jaya memiliki kewenangan untuk melaksanakan kekuasaan negara di bidang penuntutan serta menjalankan tugas dan fungsi lain yang diberikan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Dalam melaksanakan tugasnya, Kejaksaan Negeri Pidie Jaya berperan penting dalam mewujudkan penegakan hukum yang profesional, berintegritas, dan berkeadilan di wilayah Kabupaten Pidie Jaya.

Pembentukan Kejaksaan Negeri Pidie Jaya merupakan bagian dari upaya peningkatan kualitas pelayanan hukum kepada masyarakat seiring dengan terbentuknya Kabupaten Pidie Jaya sebagai daerah otonomi baru di Provinsi Aceh. Keberadaan Kejaksaan Negeri Pidie Jaya bertujuan untuk mempercepat pelayanan hukum, meningkatkan efektivitas penanganan perkara, serta memperkuat koordinasi dengan instansi penegak hukum lainnya dalam wilayah hukum Kabupaten Pidie Jaya.

Sebagai salah satu satuan kerja Kejaksaan Republik Indonesia, Kejaksaan Negeri Pidie Jaya menjalankan tugas sesuai amanat Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004 tentang Kejaksaan Republik Indonesia. Tugas tersebut meliputi pelaksanaan penuntutan perkara pidana, pelaksanaan penetapan hakim dan putusan pengadilan

yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap, penyidikan terhadap tindak pidana tertentu berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, pemberian bantuan hukum, pertimbangan hukum, pelayanan hukum kepada instansi pemerintah, serta pelaksanaan fungsi intelijen penegakan hukum dan ketertiban umum.

Dalam menjalankan fungsi organisasinya, Kejaksaan Negeri Pidie Jaya dipimpin oleh seorang Kepala Kejaksaan Negeri (Kajari) yang bertanggung jawab atas seluruh penyelenggaraan tugas penegakan hukum di wilayah kerjanya. Untuk mendukung pelaksanaan tugas tersebut, organisasi Kejaksaan Negeri terdiri atas beberapa bidang, yaitu Subbagian Pembinaan, Seksi Intelijen, Seksi Tindak Pidana Umum, Seksi Tindak Pidana Khusus, Seksi Perdata dan Tata Usaha Negara, Seksi Pengelolaan Barang Bukti dan Barang Rampasan, serta kelompok jabatan fungsional sesuai kebutuhan organisasi.

Kejaksaan Republik Indonesia memiliki visi, yaitu "Menjadi Lembaga Penegak Hukum yang Profesional, Proporsional, dan Akuntabel." Untuk mewujudkan visi tersebut, Kejaksaan melaksanakan berbagai misi, antara lain meningkatkan profesionalisme aparatur kejaksaan, meningkatkan kualitas pelayanan hukum kepada masyarakat, mengoptimalkan penegakan hukum yang berkeadilan, memperkuat peran Jaksa Pengacara Negara, serta mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih melalui reformasi birokrasi. Visi dan misi tersebut menjadi pedoman bagi seluruh satuan kerja, termasuk Kejaksaan Negeri Pidie Jaya, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Keberhasilan pelaksanaan tugas Kejaksaan Negeri Pidie Jaya sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Integritas pegawai

menjadi fondasi utama dalam menjaga kepercayaan publik terhadap lembaga penegak hukum. Selain itu, penerapan etika kerja yang baik akan mendorong terciptanya perilaku profesional, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas. Loyalitas pegawai terhadap organisasi juga menjadi faktor penting yang mampu meningkatkan komitmen kerja serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh integritas pegawai, etika kerja, dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya menjadi relevan untuk memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja aparatur dalam mendukung pelayanan publik dan penegakan hukum yang berkualitas..

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini menggambarkan profil demografis pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya yang menjadi objek penelitian. Penyajian karakteristik responden bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai latar belakang pegawai yang meliputi jenis kelamin, usia, status perkawinan, tingkat pendidikan, penghasilan, dan masa kerja. Informasi mengenai karakteristik responden tersebut disajikan untuk memperjelas kondisi dan komposisi pegawai yang berpartisipasi dalam penelitian, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap hasil analisis data dan temuan penelitian. Selain itu, karakteristik responden juga menjadi dasar dalam menginterpretasikan pengaruh integritas pegawai, etika kerja, dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya. Adapun distribusi karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	38	56%
	Perempuan	30	44%
	Jumlah	68	100%
2	Umur		
	≤25 Tahun	7	10%
	26-29 Tahun	15	22%
	30-39 Tahun	27	40%
	40-49 Tahun	14	21%
	≥50 Tahun	5	7%
	Jumlah	68	100%
3	Status Perkawinan		
	Belum Menikah	18	26%
	Menikah	44	65%
	Pernah Menikah	6	9%
	Jumlah	68	100%
4	Pendidikan		
	SMA/SLTA	11	16%
	Diploma	13	19%
	Sarjana	34	50%
	Pascasarjana	10	15%
	Jumlah	68	100%
5	Pendapatan		
	≤Rp2.500.000	3	4%
	Rp2.600.000 – Rp4.000.000	29	43%
	Rp4.100.000 – Rp5.000.000	17	25%
	≥Rp5.100.000	19	28%
	Jumlah	68	100%
6	Masa Kerja		
	≤2 Tahun	2	3%
	3–4 Tahun	10	15%
	5–6 Tahun	14	21%
	7–9 Tahun	20	29%
	≥10 Tahun	22	32%
	Jumlah	68	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.1, karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri atas jenis kelamin, umur, status perkawinan, tingkat pendidikan, pendapatan, dan masa kerja. Sebanyak 68 orang pegawai Kejaksaan Negeri Pidie Jaya berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini.

Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh pegawai berjenis kelamin laki-laki sebanyak 38 orang (56%), sedangkan pegawai perempuan berjumlah 30 orang (44%). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa pegawai laki-laki memiliki proporsi yang sedikit lebih besar dibandingkan pegawai perempuan di Kejaksaan Negeri Pidie Jaya. Meskipun demikian, selisih proporsi antara keduanya tidak terlalu jauh sehingga dapat menggambarkan keterwakilan responden dari kedua kelompok jenis kelamin.

Berdasarkan umur, sebagian besar responden berada pada kelompok usia 30–39 tahun, yaitu sebanyak 27 orang (40%). Selanjutnya diikuti oleh kelompok usia 26–29 tahun sebanyak 15 orang (22%), kelompok usia 40–49 tahun sebanyak 14 orang (21%), kelompok usia ≤ 25 tahun sebanyak 7 orang (10%), dan kelompok usia ≥ 50 tahun sebanyak 5 orang (7%). Distribusi tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berada pada usia produktif, sehingga diharapkan memiliki pengalaman, kemampuan, dan produktivitas kerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan status perkawinan, mayoritas responden berstatus menikah sebanyak 44 orang (65%), diikuti oleh responden yang belum menikah sebanyak 18 orang (26%), serta responden yang pernah menikah sebanyak 6 orang (9%). Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah berkeluarga, yang dapat

mencerminkan tingkat kematangan pribadi dan tanggung jawab yang lebih tinggi dalam menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 34 orang (50%). Selanjutnya diikuti oleh responden dengan pendidikan Diploma sebanyak 13 orang (19%), SMA/SLTA sebanyak 11 orang (16%), dan Pascasarjana sebanyak 10 orang (15%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki tingkat pendidikan yang relatif tinggi, sehingga diharapkan memiliki kompetensi, pengetahuan, dan kemampuan yang memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya.

Berdasarkan tingkat pendapatan, mayoritas responden memiliki pendapatan sebesar Rp2.600.000–Rp4.000.000, yaitu sebanyak 29 orang (43%). Selanjutnya sebanyak 19 orang (28%) memiliki pendapatan $\geq$ Rp5.100.000, sebanyak 17 orang (25%) memiliki pendapatan Rp4.100.000–Rp5.000.000, dan hanya 3 orang (4%) yang memiliki pendapatan $\leq$ Rp2.500.000. Distribusi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memperoleh pendapatan pada kategori menengah hingga tinggi, yang menggambarkan kondisi ekonomi responden yang relatif baik sesuai dengan masa kerja dan jenjang jabatan yang dimiliki.

Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja selama ≥ 10 tahun sebanyak 22 orang (32%), diikuti oleh masa kerja 7–9 tahun sebanyak 20 orang (29%), masa kerja 5–6 tahun sebanyak 14 orang (21%), masa kerja 3–4 tahun sebanyak 10 orang (15%), dan masa kerja ≤ 2 tahun sebanyak 2 orang (3%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan pegawai yang telah memiliki

pengalaman kerja yang cukup lama, sehingga diharapkan telah memahami budaya organisasi, memiliki loyalitas yang tinggi, serta mampu melaksanakan tugas secara efektif sesuai dengan standar yang berlaku di Kejaksaan Negeri Pidie Jaya.

Secara keseluruhan, karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Kejaksaan Negeri Pidie Jaya merupakan pegawai laki-laki, berada pada usia produktif (30–39 tahun), telah menikah, berpendidikan Sarjana, memiliki pendapatan pada kisaran Rp2.600.000–Rp4.000.000, serta memiliki masa kerja lebih dari tujuh tahun. Karakteristik tersebut menggambarkan bahwa responden memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang memadai sehingga diharapkan mampu memberikan penilaian yang objektif terhadap variabel integritas pegawai, etika kerja, loyalitas pegawai, dan kinerja pegawai yang diteliti.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 4.2
Uji Validitas

Variabel Penelitian	Item	R Hitung	R Tabel	Hasil Uji
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,951	0,238	Valid
	Y2	0,938		Valid
	Y3	0,931		Valid
	Y4	0,933		Valid
	Y5	0,966		Valid
Integritas Pegawai (X1)	X11	0,931		Valid
	X12	0,905		Valid
	X13	0,896		Valid
	X14	0,911		Valid
	X15	0,920		Valid
Etika Kerja (X2)	X21	0,907		Valid
	X22	0,946		Valid
	X23	0,933		Valid
	X24	0,921		Valid
	X25	0,912		Valid
Loyalitas Pegawai (X3)	X31	0,884		Valid
	X32	0,932		Valid
	X33	0,904		Valid
	X34	0,958		Valid
	X35	0,896		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi Product Moment Pearson, dengan kriteria bahwa suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel. Berdasarkan jumlah sampel sebanyak 68 responden, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,238 pada taraf signifikansi 5%.

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.2, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung berkisar antara 0,931 hingga 0,966, yang seluruhnya lebih besar daripada r tabel (0,238).

Dengan demikian, kelima item pernyataan pada variabel kinerja pegawai dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel kinerja pegawai secara tepat.

Pada variabel Integritas Pegawai (X1), seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung antara 0,896 sampai 0,931. Seluruh nilai tersebut juga lebih besar dibandingkan r tabel (0,238), sehingga seluruh item pernyataan pada variabel integritas pegawai dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Selanjutnya, variabel Etika Kerja (X2) menunjukkan nilai r hitung berkisar antara 0,907 hingga 0,946. Nilai tersebut berada di atas r tabel (0,238), sehingga seluruh item pernyataan pada variabel etika kerja dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konsep etika kerja yang diukur dalam penelitian.

Sementara itu, pada variabel Loyalitas Pegawai (X3) diperoleh nilai r hitung berkisar antara 0,884 sampai 0,958. Seluruh nilai tersebut lebih besar daripada r tabel (0,238), sehingga seluruh item pernyataan pada variabel loyalitas pegawai juga dinyatakan valid dan mampu mengukur konstruk yang dimaksud.

Secara keseluruhan, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh 20 item pernyataan yang digunakan dalam penelitian memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,238). Dengan demikian, seluruh item kuesioner dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai instrumen penelitian. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator mampu mengukur variabel yang diwakilinya secara tepat, sehingga instrumen penelitian layak digunakan dalam proses pengumpulan data dan analisis lebih lanjut.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik, berikut uji reabilitas :

Tabel 4.3
Uji Reabilitas

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	Cronb.Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,969	0,60	Handal
Integritas Pegawai (X1)	0,949	0,60	Handal
Etika Kerja (X2)	0,957	0,60	Handal
Loyalitas Pegawai (X3)	0,950	0,60	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan kriteria bahwa suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.3, diketahui bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,969. Nilai tersebut jauh melebihi batas minimum sebesar 0,60, sehingga seluruh item pernyataan pada variabel kinerja pegawai dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi atau handal dalam mengukur konstruk yang diteliti.

Variabel Integritas Pegawai (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,949. Nilai tersebut juga lebih besar dari nilai batas minimal 0,60, sehingga seluruh

item pernyataan pada variabel integritas pegawai dinyatakan reliabel dan mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten.

Selanjutnya, variabel Etika Kerja (X2) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,957. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur etika kerja memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik, sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Sementara itu, variabel Loyalitas Pegawai (X3) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,950. Nilai tersebut juga berada di atas kriteria yang ditetapkan, sehingga seluruh item pada variabel loyalitas pegawai dinyatakan handal dan mampu menghasilkan data yang konsisten.

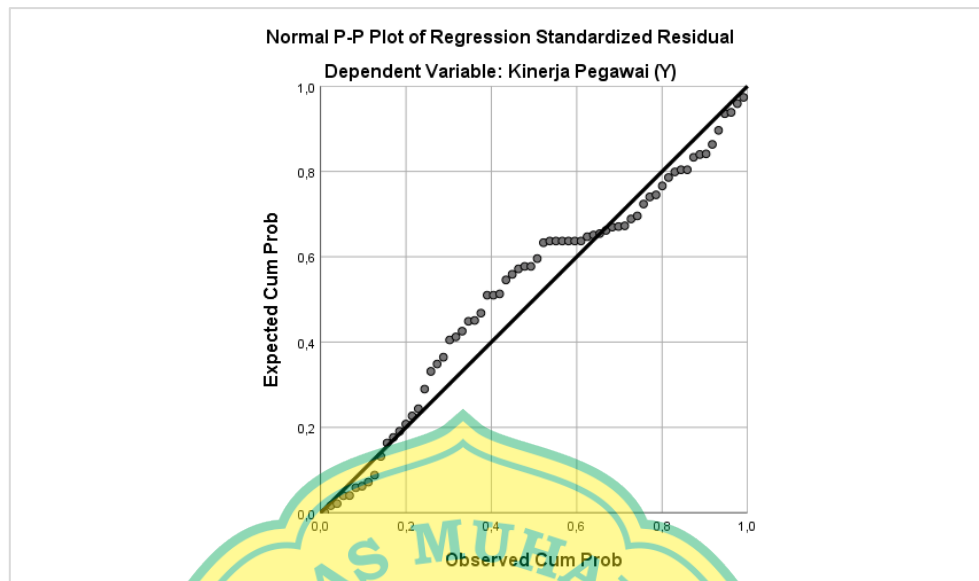
Secara keseluruhan, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha berkisar antara 0,949 hingga 0,969, yang seluruhnya berada di atas batas minimum sebesar 0,60. Bahkan, seluruh nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,90, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi (excellent reliability). Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai, Integritas Pegawai, Etika Kerja, dan Loyalitas Pegawai dinyatakan handal, konsisten, dan layak digunakan sebagai instrumen dalam pengumpulan data serta analisis pada penelitian ini.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil

pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :



Sumber : Hasil penelitian (2026)

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Normal grafik P–P Plot , dapat dilihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam analisis regresi linear berganda telah terpenuhi.

4.3.3.2 Uji Multikolineritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai variance inflation factor (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.4 :

Tabel 4.4
Uji Multikolineritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Integritas Pegawai (X1)	0,181	5,513
Etika Kerja (X2)	0,114	8,753
Loyalitas Pegawai (X3)	0,188	5,309

Sumber : hasil penelitian (2026)

Berdasarkan hasil uji multikolineritas pada Tabel 4.4, diketahui bahwa variabel Integritas Pegawai (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,181 dan VIF sebesar 5,513. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10, sehingga variabel Integritas Pegawai tidak mengalami gejala multikolineritas.

Variabel Etika Kerja (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,114 dan VIF sebesar 8,753. Meskipun nilai VIF relatif lebih tinggi dibandingkan variabel lainnya, nilainya masih berada di bawah batas maksimum 10 dan nilai Tolerance masih lebih besar dari 0,10. Oleh karena itu, variabel Etika Kerja juga dinyatakan tidak mengalami multikolineritas.

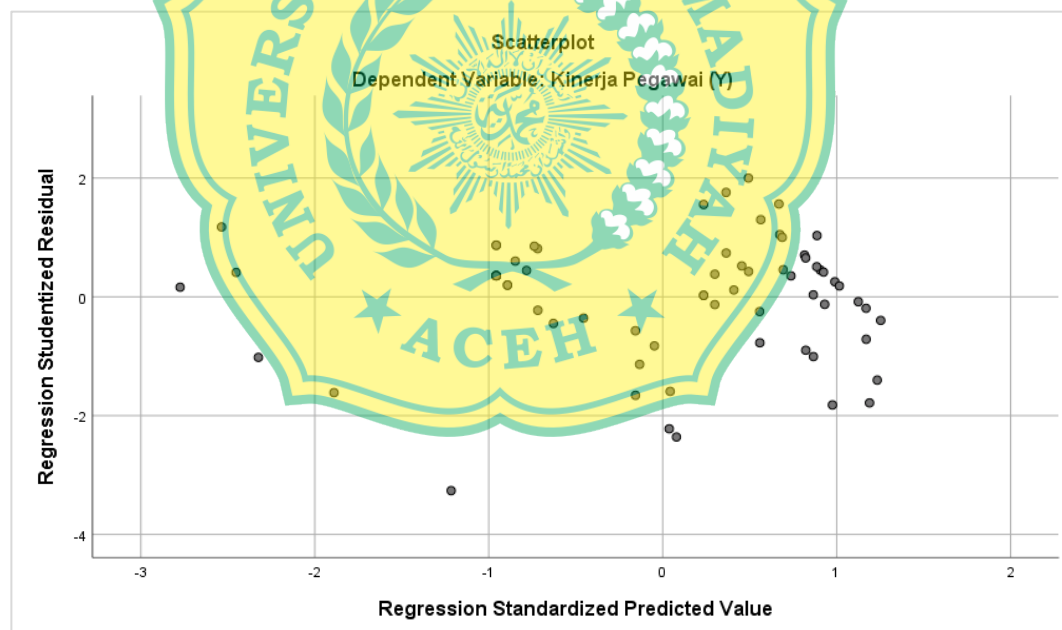
Selanjutnya, variabel Loyalitas Pegawai (X3) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,188 dan VIF sebesar 5,309. Nilai tersebut memenuhi kriteria pengujian, sehingga variabel Loyalitas Pegawai tidak menunjukkan adanya gejala multikolineritas.

Secara keseluruhan, seluruh variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala

multikolinearitas. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Integritas Pegawai, Etika Kerja, dan Loyalitas Pegawai tidak memiliki hubungan yang sangat kuat satu sama lain, sehingga masing-masing variabel mampu memberikan kontribusi secara independen dalam menjelaskan variasi Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya. Oleh karena itu, model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2 :



Sumber : hasil penelitian (2026)

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.2, terlihat bahwa sebaran titik-titik residual data tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara acak pada garis 0 sumbu Y. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas,

sehingga asumsi heteroskedastisitas telah terpenuhi.

4.4 Analisis Deskripsi

Deskripsi hasil penelitian dalam penelitian ini diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner yang telah diisi oleh 68 pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya sebagai responden penelitian. Penyajian Penjelasan Responden Terhadap Variabel jawaban responden bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai persepsi responden terhadap setiap item pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel Integritas Pegawai, Etika Kerja, Loyalitas Pegawai, dan Kinerja Pegawai. Melalui deskripsi ini, dapat diketahui kecenderungan tanggapan responden terhadap masing-masing indikator pada setiap variabel penelitian, sehingga memberikan gambaran awal mengenai kondisi variabel yang diteliti. Informasi tersebut selanjutnya menjadi dasar dalam melakukan analisis statistik yang lebih mendalam untuk menguji pengaruh integritas pegawai, etika kerja, dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya.

4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai

Deskripsi mengenai Penjelasan Responden Terhadap Variabel jawaban responden pada variabel Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik	21	30,88	18	26,47	23	33,82	2	2,94	4	5,88	3,74
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang ditentukan	20	29,41	23	33,82	19	27,94	2	2,94	4	5,88	3,78
3	Saya melaksanakan tugas dengan tepat dan minim kesalahan	22	32,35	21	30,88	19	27,94	5	7,35	1	1,47	3,85
4	Saya bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang diberikan	16	23,53	25	36,76	21	30,88	3	4,41	3	4,41	3,71
5	Saya mampu bekerja secara mandiri tanpa bergantung pada orang lain	24	35,29	15	22,06	23	33,82	1	1,47	5	7,35	3,76
Nilai Rerata												3,77

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.5 bahwa dapat di jelaskan pada indikator pertama, yaitu "responden mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik", diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,74. Indikator kedua, yaitu "responden dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang ditentukan", memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,78. Pada indikator ketiga, yaitu " responden melaksanakan tugas dengan tepat dan minim kesalahan", diperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,85. Indikator keempat, yaitu " responden bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang diberikan", memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,71. Selanjutnya, indikator kelima, yaitu "responden mampu bekerja secara mandiri tanpa bergantung pada orang lain", memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,76.

Secara keseluruhan, hasil Penjelasan menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel Kinerja Pegawai memperoleh nilai rata-rata di atas 3,77 artinya rata-rata

responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel Kinerja Pegawai.

4.4.2 Variabel Integritas Pegawai

Deskripsi mengenai Penjelasan Responden Terhadap Variabel jawaban responden pada variabel Integritas Pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Integritas Pegawai (X₁)

No	Integritas Pegawai (X ₁)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya bersikap jujur dalam melaksanakan pekerjaan	19	27,94	29	42,65	15	22,06	5	7,35	0	0,00	3,91
2	Saya konsisten antara perkataan dan tindakan dalam bekerja	14	20,59	29	42,65	21	30,88	3	4,41	1	1,47	3,76
3	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	17	25,00	28	41,18	18	26,47	3	4,41	2	2,94	3,81
4	Saya mematuhi peraturan yang berlaku di instansi	18	26,47	27	39,71	17	25,00	4	5,88	2	2,94	3,81
5	Saya menjunjung tinggi nilai moral dan etika dalam bekerja	16	23,53	26	38,24	21	30,88	5	7,35	0	0,00	3,78
Nilai Rerata												3,81

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.6, diketahui bahwa pada indikator pertama, yaitu "responden bersikap jujur dalam melaksanakan pekerjaan", diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,91. Indikator kedua, yaitu "responden konsisten antara perkataan dan tindakan dalam bekerja", memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,76. Pada indikator ketiga, yaitu "responden bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan", diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,81. Indikator keempat, yaitu "responden mematuhi peraturan yang berlaku di instansi", juga memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,81. Selanjutnya, indikator kelima, yaitu "responden menjunjung tinggi

nilai moral dan etika dalam bekerja", memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,78.

Secara keseluruhan, hasil penjelasan menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel Integritas Pegawai memiliki nilai rata-rata sebesar 3,81 atau menyatakan setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai Kejaksaan Negeri Pidie Jaya memiliki tingkat integritas yang baik, yang tercermin dari sikap jujur, konsisten, bertanggung jawab, patuh terhadap peraturan, serta menjunjung tinggi nilai moral dan etika dalam melaksanakan tugas.

4.4.3 Variabel Etika Kerja

Deskripsi mengenai Penjelasan Responden Terhadap Variabel jawaban responden pada Variabel Etika Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Etika Kerja (X₂)

No	Etika Kerja (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya bekerja dengan jujur dalam setiap tugas yang diberikan	17	25,00	29	42,65	18	26,47	2	2,94	2	2,94	3,84
2	Saya disiplin dalam mematuhi waktu kerja dan aturan	15	22,06	28	41,18	19	27,94	3	4,41	3	4,41	3,72
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	17	25,00	23	33,82	24	35,29	1	1,47	3	4,41	3,74
4	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja	19	27,94	22	32,35	22	32,35	3	4,41	2	2,94	3,78
5	Saya memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan saya	18	26,47	27	39,71	19	27,94	1	1,47	3	4,41	3,82
Nilai Rerata												3,78

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.7, diketahui bahwa pada indikator pertama, yaitu

"responden bekerja dengan jujur dalam setiap tugas yang diberikan", diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,84. Indikator kedua, yaitu "responden disiplin dalam mematuhi waktu kerja dan aturan", memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,72. Pada indikator ketiga, yaitu "responden menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab", diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,74. Indikator keempat, yaitu "responden mampu bekerja sama dengan rekan kerja", memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,78. Selanjutnya, indikator kelima, yaitu "responden memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan saya", memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,82.

Secara keseluruhan, hasil penjelasan menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel Etika Kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,78 atau menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya berada pada kategori baik. Pegawai dinilai telah menerapkan nilai-nilai etika kerja melalui sikap jujur, disiplin, tanggung jawab, kemampuan bekerja sama, dan komitmen terhadap pekerjaan, sehingga kondisi tersebut diharapkan dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

4.4.4 Variabel Loyalitas Pegawai

Deskripsi mengenai Penjelasan Responden Terhadap Variabel jawaban responden pada variabel Loyalitas Pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Loyalitas Pegawai (X₃)

No	Loyalitas Pegawai (X ₃)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya menaati peraturan yang berlaku di instansi	14	20,59	31	45,59	20	29,41	1	1,47	2	2,94	3,79
2	Saya bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan saya	18	26,47	25	36,76	20	29,41	0	0,00	5	7,35	3,75

No	Loyalitas Pegawai (X3)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
3	Saya bersedia memberikan kontribusi terbaik untuk instansi	19	27,94	27	39,71	18	26,47	3	4,41	1	1,47	3,88
4	Saya bekerja dengan jujur dalam setiap situasi	20	29,41	23	33,82	20	29,41	2	2,94	3	4,41	3,81
5	Saya tetap profesional dalam kondisi apapun di tempat kerja	15	22,06	29	42,65	20	29,41	3	4,41	1	1,47	3,79
Nilai Rerata												3,81

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.8, diketahui bahwa pada indikator pertama, yaitu "responden menaati peraturan yang berlaku di instansi", diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,79. Indikator kedua, yaitu "responden bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan saya", memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,75. Pada indikator ketiga, yaitu "responden bersedia memberikan kontribusi terbaik untuk instansi", diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,88. Indikator keempat, yaitu "responden bekerja dengan jujur dalam setiap situasi", memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,81. Selanjutnya, indikator kelima, yaitu "responden tetap profesional dalam kondisi apa pun di tempat kerja", memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,79.

Secara keseluruhan, hasil penjelasan menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel Loyalitas Pegawai memiliki nilai rata-rata sebesar 3,81 atau menyatakan setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat loyalitas pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya berada pada kategori baik. Loyalitas tersebut tercermin dari kepatuhan terhadap peraturan organisasi, tanggung jawab dalam bekerja, kesediaan memberikan kontribusi terbaik, sikap jujur, serta profesionalisme dalam menjalankan tugas.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesisi

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh integritas pegawai (X1), etika kerja (X2), dan loyalitas pegawai (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya. Melalui analisis ini, dapat diketahui sejauh mana masing-masing variabel independen, baik secara parsial maupun secara simultan, memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, analisis regresi linier berganda juga digunakan untuk mengidentifikasi variabel independen yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,744	1,066		-2,573	0,012
	Integritas Pegawai (X1)	0,453	0,115	0,374	3,923	0,000
	Etika Kerja (X2)	0,452	0,122	0,404	3,690	0,000
	Loyalitas Pegawai (X3)	0,232	0,111	0,200	2,087	0,041

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang dianalisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = -2,744 + 0,453X_1 + 0,452X_2 + 0,232X_3$$

Persamaan regresi di atas memiliki makna bahwa Nilai konstanta sebesar -2,744 menunjukkan bahwa apabila variabel Integritas Pegawai (X1), Etika Kerja (X2), dan Loyalitas Pegawai (X3) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar -2,744.

Koefisien regresi variabel Integritas Pegawai (X1) sebesar 0,453 dengan nilai t hitung sebesar 3,923 dan signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Integritas Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin baik integritas pegawai, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya.

Koefisien regresi variabel Etika Kerja (X2) sebesar 0,452 dengan nilai t hitung sebesar 3,690 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa etika kerja memiliki hubungan positif secara signifikan dengan kinerja pegawai, artinya semakin baik etika kerja yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai cenderung meningkat.

Koefisien regresi variabel Loyalitas Pegawai (X3) sebesar 0,232 dengan nilai t hitung sebesar 2,087 dan tingkat signifikansi sebesar 0,041 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Loyalitas Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin tinggi loyalitas pegawai terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya. Loyalitas yang ditunjukkan melalui kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, komitmen dalam memberikan kontribusi terbaik, serta profesionalisme dalam bekerja mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai secara nyata.

Berdasarkan nilai koefisien beta terstandarisasi, variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja Pegawai adalah Integritas Pegawai (X1) dengan nilai koefisien sebesar 0,453, diikuti oleh Etika Kerja (X2) sebesar 0,452, dan Loyalitas Pegawai (X3) sebesar 0,232. Hal ini menunjukkan bahwa Integritas Pegawai memberikan kontribusi pengaruh yang paling besar terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya dibandingkan dengan variabel independen lainnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Integritas Pegawai (X1), Etika Kerja (X2) dan Loyalitas Pegawai (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya.

4.5.2 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Integritas Pegawai (X1)

Pada variabel Integritas Pegawai (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,923 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,923 > 1,998$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, Integritas Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya.

b. Etika Kerja (X2)

Pada variabel Etika Kerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,690

dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,690 > 1,998$), sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya, Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya.

c. Loyalitas Pegawai (X3)

Pada variabel Loyalitas Pegawai (X3) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,087 dengan nilai signifikansi sebesar 0,041, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,087 > 1,998$), sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya, Loyalitas Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya.

4.5.3 Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi dari seluruh variabel independen dalam model penelitian secara bersama-sama (simultan). Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh Integritas Pegawai (X1), Etika Kerja (X2), dan Loyalitas Pegawai (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya.

Tabel 4.10
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1532,754	3	510,918	149,674	0,000 ^b
	Residual	218,467	64	3,414		
	Total	1751,221	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Loyalitas Pegawai (X3), Integritas Pegawai (X1), Etika Kerja (X2)

Sumber : Data primer (2026)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdiri atas Integritas Pegawai (X1), Etika Kerja (X2), dan Loyalitas Pegawai (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, serta melihat nilai signifikansi (Sig.) pada taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$).

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.10, diperoleh nilai F hitung sebesar 149,674 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Selain itu, nilai F hitung (149,674) juga lebih besar daripada F tabel (2,75), sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa Integritas Pegawai, Etika Kerja, dan Loyalitas Pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Hal ini mengindikasikan bahwa perubahan pada Integritas Pegawai, Etika Kerja, dan Loyalitas Pegawai secara bersama-sama akan memengaruhi tingkat Kinerja Pegawai.

Meskipun pada pengujian parsial variabel Etika Kerja belum menunjukkan pengaruh yang signifikan, hasil uji simultan membuktikan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya perlu dilakukan melalui peningkatan integritas pegawai, penguatan etika kerja, serta peningkatan loyalitas pegawai secara terpadu agar mampu mendukung tercapainya kinerja organisasi yang optimal.

4.5.4 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara serentak yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.11
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,936 ^a	0,875	0,869	1,848

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Pegawai (X3), Integritas Pegawai (X1), Etika Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data primer (2026)

Analisis korelasi dan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel independen yang terdiri atas Integritas Pegawai (X1), Etika Kerja (X2), dan Loyalitas Pegawai (X3) dengan variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai (Y). Selain itu, analisis ini juga bertujuan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen.

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.11, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,936. Nilai tersebut berada pada rentang 0,80–1,00, sehingga menunjukkan bahwa hubungan antara Integritas Pegawai, Etika Kerja, dan Loyalitas Pegawai secara bersama-sama dengan Kinerja Pegawai termasuk dalam

kategori sangat kuat dan memiliki arah hubungan yang positif. Hal ini berarti bahwa semakin baik integritas pegawai, etika kerja, dan loyalitas pegawai, maka kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya cenderung semakin meningkat.

Selanjutnya, nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) yaitu diperoleh sebesar 0,869. Hasil ini menunjukkan bahwa sebesar 86,9% variasi atau perubahan Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Integritas Pegawai, Etika Kerja, dan Loyalitas Pegawai yang dimasukkan ke dalam model penelitian.

Sementara itu, sisanya sebesar 13,1% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian seperti kompensasi, kepemimpinan dan kompetensi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki hubungan yang sangat kuat dan kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan pengaruh Integritas Pegawai, Etika Kerja, dan Loyalitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen merupakan faktor-faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

4.6 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Integritas Pegawai, Etika Kerja dan Loyalitas Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya. Selain itu, hasil analisis menunjukkan bahwa Integritas Pegawai merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh karakter,

komitmen, dan kesetiaan pegawai terhadap organisasi.

Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa integritas merupakan salah satu fondasi utama dalam menciptakan kinerja individu yang tinggi. Pegawai yang memiliki kejujuran, tanggung jawab, konsistensi, dan kepatuhan terhadap nilai-nilai organisasi akan cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kurniawan dan Sembiring (2022) yang menunjukkan bahwa integritas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sektor publik. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Putri dan Syamsir (2023) yang menyimpulkan bahwa loyalitas pegawai mampu meningkatkan komitmen kerja dan mendorong peningkatan kinerja organisasi.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa Kejaksaan Negeri Pidie Jaya perlu menempatkan penguatan integritas pegawai sebagai prioritas utama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui internalisasi nilai-nilai integritas, peningkatan pengawasan, pembinaan disiplin, pemberian keteladanan oleh pimpinan, serta penerapan sistem penghargaan dan sanksi secara adil dan konsisten. Langkah tersebut diharapkan mampu membentuk budaya kerja yang profesional, transparan, dan akuntabel.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga peningkatan etika kerja menjadi salah satu aspek penting yang perlu mendapat perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia di Kejaksaan Negeri Pidie Jaya. Pegawai yang memiliki etika kerja yang baik cenderung menunjukkan kedisiplinan, tanggung jawab, kejujuran,

komitmen, serta kemampuan bekerja sama dalam melaksanakan tugas, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Oleh karena itu, Kejaksaan Negeri Pidie Jaya perlu terus memperkuat penerapan nilai-nilai etika kerja melalui pendidikan dan pelatihan, pembinaan karakter, sosialisasi kode etik, pengawasan terhadap pelaksanaan kode perilaku, serta penguatan budaya organisasi yang menjunjung tinggi profesionalisme dan integritas. Upaya tersebut penting dilakukan mengingat etika kerja merupakan salah satu landasan utama bagi aparat penegak hukum dalam menjaga kualitas pelayanan, profesionalisme, kredibilitas, serta kepercayaan masyarakat terhadap institusi Kejaksaan. Penerapan etika kerja yang konsisten juga akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Selanjutnya, peningkatan loyalitas pegawai juga perlu menjadi perhatian organisasi karena terbukti memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja. Loyalitas pegawai dapat ditingkatkan melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi organisasi yang efektif, kesempatan pengembangan karier, pemberian penghargaan atas prestasi kerja, serta peningkatan kesejahteraan pegawai. Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi akan menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi, memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, serta bersedia memberikan kontribusi terbaik dalam melaksanakan tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arianty (2014) yang menyatakan bahwa loyalitas pegawai berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya akan lebih efektif apabila dilakukan melalui penguatan integritas pegawai, peningkatan etika kerja, dan pengembangan loyalitas pegawai secara berkelanjutan. Sinergi ketiga aspek tersebut diharapkan mampu membentuk sumber daya manusia yang profesional, berintegritas, beretika, memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi, serta mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas sesuai dengan tugas dan fungsi Kejaksaan Republik Indonesia.

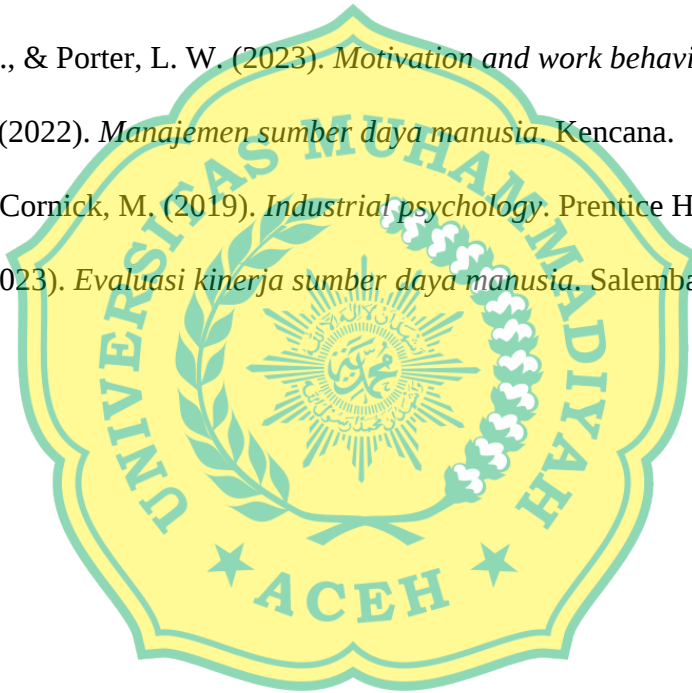


DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Nusa Media.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Hidayat. (2024). Pengaruh integritas dan loyalitas terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Manajemen Publik*, 5(2), 45–56.
- Hukumonline. (2024). *Mengenal pakta integritas dan tujuannya*. Hukumonline.
- Kasmir. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Rajawali Pers.
- Kasmir. (2022). *Etika kerja dan profesionalisme pegawai*. Rajagrafindo Persada.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2023). *Pedoman etika kerja aparatur dan tenaga kerja Indonesia*. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (2024). *Pedoman nilai integritas pegawai*. Kementerian Keuangan Republik Indonesia.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2023). *Panduan penguatan integritas ASN dan tenaga kependidikan*. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.

- Komisi Pemberantasan Korupsi. (2024). *Pedoman integritas dan antikorupsi*. Komisi Pemberantasan Korupsi.
- Lola, & Fahmi, M. (2021). *Manajemen loyalitas karyawan dalam organisasi*. Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Data katalog perpustakaan mengonfirmasi edisi 2020 dan penerbit Remaja Rosdakarya. (Perpustakaan Pusat Universitas Pasundan)
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management* (14th ed.). Cengage Learning.
- Muh. (2020). *Metode penelitian kuantitatif*. Deepublish.
- Mulyadi. (2021). *Integritas pegawai dalam organisasi publik*. Prenadamedia Group.
- Nurhayati, D. (2023). *Manajemen kinerja pegawai*. Media Sains Indonesia.
- Pratama. (2023). Pengaruh loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Administrasi Negara*, 4(1), 33–42.
- Prawirosentono, S. (2023). *Kebijakan kinerja pegawai*. BPFE.
- Putri. (2023). Pengaruh integritas, etika kerja, dan loyalitas terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(3), 70–82.
- Rahman. (2025). Pengaruh etika kerja dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Lhokseumawe. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(1), 12–25.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Sari. (2022). Pengaruh integritas dan etika kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 55–66.

- Sarwono, J. (2019). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Graha Ilmu.
- Saydam, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Djambatan.
- Sedarmayanti. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Sekaran, U. (2021). *Research methods for business: A skill-building approach*. Wiley.
- Sinamo, J. (2021). *Delapan etos kerja profesional*. Institut Darma Mahardika.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (2023). *Motivation and work behavior*. McGraw-Hill.
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Tiffin, J., & Cornick, M. (2019). *Industrial psychology*. Prentice Hall.
- Wirawan. (2023). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Salemba Empat.



PENGARUH INTEGRITAS PEGAWAI, ETIKA KERJA, DAN LOYALITAS PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEJAKSAAN NEGERI PIDIE JAYA

Identitas Saya

1. No. Kuesioner : ☐ ☐ ☐ (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Umur : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 30-39 Tahun
☐ 26-29 Tahun ☐ 40-49 Tahun ☐ ≥ 50 Tahun
5. Status Perkawinan ☐ Menikah ☐ Belum Menikah ☐ Pernah Menikah
4. Tingkat Pendidikan: ☐ SMA/SLTA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☒ Pascasarjana
6. Penghasilan : ☐ $\leq 2.500.000$ ☐ 4.100.000 - Rp. 5.000.000
☐ 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐ $\geq$ Rp. 5.100.000
7. Masa Kerja : ☐ ≤ 2 Tahun ☐ 5 - 6 Tahun ☐ 7 - 9 Tahun
☐ 3- 4 Tahun ☐ ≥ 10 Tahun

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang ditentukan					
3	Saya melaksanakan tugas dengan tepat dan minim kesalahan					
4	Saya bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang diberikan					
5	Saya mampu bekerja secara mandiri tanpa bergantung pada orang lain					

B. Integritas Pegawai (X₁)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya bersikap jujur dalam melaksanakan pekerjaan					
2	Saya konsisten antara perkataan dan tindakan dalam bekerja					
3	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan					
4	Saya mematuhi peraturan yang berlaku di instansi					
5	Saya menjunjung tinggi nilai moral dan etika dalam bekerja					

C. Etika Kerja (X₂)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya bekerja dengan jujur dalam setiap tugas yang diberikan					
2	Saya disiplin dalam mematuhi waktu kerja dan aturan					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					
4	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja					
5	Saya memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan saya					

D. Loyalitas Pegawai (X₃)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya menaati peraturan yang berlaku di instansi					
2	Saya bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan saya					
3	Saya bersedia memberikan kontribusi terbaik untuk instansi					
4	Saya bekerja dengan jujur dalam setiap situasi					
5	Saya tetap profesional dalam kondisi apapun di tempat kerja					

LAMPIRAN

No.	Karakteristik Responden						Variabel Y					Y	Variabel X ₁					X ₁	Variabel X ₂					X ₂	Variabel X ₃					X ₃
	JK	US	SP	PE	PEN	MK	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5		X11	X12	X13	X14	X15		X21	X22	X23	X24	X25		X31	X32	X33	X34	X35	
1	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
2	1	1	1	2	2	2	3	3	4	4	3	17	3	3	5	3	4	18	4	4	3	5	3	19	5	3	4	4	4	20
3	1	3	2	4	3	4	5	5	5	4	5	24	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
4	1	2	1	3	1	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	4	5	5	5	5	24
5	1	3	2	2	2	4	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24
6	1	3	2	4	4	4	3	4	3	3	4	17	4	3	3	3	3	16	4	3	3	3	4	17	3	3	3	3	3	15
7	2	3	2	3	3	4	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	5	23	5	4	4	5	4	22
8	2	2	1	2	2	3	5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	5	24
9	2	4	2	3	3	4	5	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22
10	1	3	2	4	2	5	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	4	21	4	5	5	5	4	23
11	1	3	2	3	4	5	5	5	4	4	4	22	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
12	1	2	1	3	2	2	5	4	4	5	5	23	5	5	4	5	5	24	4	5	4	5	5	23	4	4	4	4	4	20
13	1	3	2	3	4	5	5	5	4	5	4	23	5	4	5	5	5	24	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
14	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	15	3	3	3	5	3	17	4	4	3	4	3	18	5	5	5	4	5	24
15	2	3	2	2	4	5	3	3	4	3	3	16	4	4	4	3	4	19	3	4	4	3	5	19	3	4	3	3	4	17
16	2	2	1	1	2	3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
17	1	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	4	4	3	3	17
18	1	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	21	5	4	4	5	5	23	4	4	5	4	4	21	5	4	5	5	4	23
19	2	4	2	3	2	4	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
20	1	1	1	1	2	2	3	4	3	3	3	16	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
21	1	3	2	2	3	5	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	4	5	4	5	23	4	4	4	4	4	20
22	1	3	2	1	4	4	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
23	1	2	1	2	2	3	5	5	5	4	5	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	4	5	5	5	5	24
24	2	3	2	4	2	5	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
25	2	4	1	3	4	4	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	4	24	4	4	5	5	4	22	4	4	5	4	4	21
26	1	5	2	3	4	5	4	4	5	4	4	21	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	24
27	2	4	2	3	2	5	4	5	4	5	5	23	5	5	4	4	5	23	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21
28	2	5	2	1	3	3	3	4	3	3	3	16	4	4	5	4	3	20	4	3	3	3	4	17	4	4	5	4	3	20
29	2	5	2	3	3	4	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	4	16

No.	Karakteristik Responden						Variabel Y					Y	Variabel X ₁					X ₁	Variabel X ₂					X ₂	Variabel X ₃					X ₃
	JK	US	SP	PE	PEN	MK	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5		X11	X12	X13	X14	X15		X21	X22	X23	X24	X25		X31	X32	X33	X34	X35	
30	2	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	4	21	5	5	4	5	5	24	4	5	5	5	5	24
31	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
32	1	2	1	3	2	3	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	4	21
33	2	5	2	3	3	5	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22
34	1	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
35	2	4	2	4	4	5	3	3	4	3	3	16	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	15
36	1	5	2	3	2	3	3	3	4	4	3	17	3	3	4	4	3	17	4	4	3	3	4	18	5	3	5	5	3	21
37	1	4	2	4	4	4	1	2	2	1	2	8	2	2	1	2	2	9	2	2	2	1	1	8	2	1	2	2	2	9
38	1	3	2	3	4	5	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
39	2	2	1	1	2	2	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	4	4	5	5	5	23	5	5	4	5	5	24
40	1	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
41	1	2	2	3	2	2	5	5	5	4	5	24	4	5	4	4	4	21	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	5	25
42	2	3	1	4	3	4	5	5	5	4	5	24	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	22	4	5	4	4	4	21
43	2	4	2	3	2	4	5	5	4	5	5	24	5	4	5	4	4	22	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	4	24
44	1	2	1	2	1	1	3	3	3	4	3	16	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16
45	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	1	7	3	4	4	2	2	15	4	2	3	3	3	15	3	1	2	2	3	11
46	1	4	3	3	3	5	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	5	22
47	1	2	2	3	2	3	5	4	5	5	4	23	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20
48	1	4	2	1	4	3	4	5	5	4	5	23	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	4	22
49	2	3	3	3	2	3	5	4	5	5	5	24	4	5	4	5	5	23	4	5	4	4	4	21	5	4	5	5	5	24
50	2	3	2	3	2	5	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	16
51	1	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
52	2	2	1	3	2	3	4	5	5	5	5	24	4	5	5	4	5	23	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	5	22
53	2	4	2	3	4	5	1	1	2	1	1	6	2	1	2	2	2	9	1	2	3	2	3	11	3	1	1	1	2	8
54	1	3	2	1	4	5	3	3	3	3	3	15	4	3	4	3	4	18	5	5	4	4	5	23	4	3	4	3	4	18
55	1	4	2	2	3	4	5	5	5	4	5	24	5	4	4	4	4	21	4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	4	24
56	1	2	2	3	1	1	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	5	21
57	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	6	2	2	1	1	3	9	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	2	7
58	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
59	2	4	2	1	3	4	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
60	1	1	1	1	2	2	4	4	3	3	3	17	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15

No.	Karakteristik Responden						Variabel Y					Y	Variabel X ₁					X ₁	Variabel X ₂					X ₂	Variabel X ₃					X ₃
	JK	US	SP	PE	PEN	MK	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5		X11	X12	X13	X14	X15		X21	X22	X23	X24	X25		X31	X32	X33	X34	X35	
61	2	3	2	3	3	5	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	2	10	2	1	1	2	1	7	1	1	3	1	1	7
62	2	3	2	3	3	5	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	23
63	1	1	1	3	2	2	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
64	2	3	2	3	3	5	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	5	22	4	4	4	5	4	21
65	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	15	4	3	3	4	3	17	4	3	3	3	4	17	4	4	5	5	4	22
66	1	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
67	1	3	2	3	4	5	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	4	23	5	5	4	4	5	23
68	2	3	2	1	2	4	1	1	2	2	1	7	2	3	2	1	2	10	3	1	1	2	2	9	3	3	3	3	3	15



Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	38	55,9	55,9	55,9
	Perempuan	30	44,1	44,1	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤25 Tahun	7	10,3	10,3	10,3
	26-29 Tahun	15	22,1	22,1	32,4
	30-39 Tahun	27	39,7	39,7	72,1
	40-49 Tahun	14	20,6	20,6	92,6
	≥50 Tahun	5	7,4	7,4	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	18	26,5	26,5	26,5
	Menikah	44	64,7	64,7	91,2
	Pernah Menikah	6	8,8	8,8	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SLTA	11	16,2	16,2	16,2
	Diploma	13	19,1	19,1	35,3
	Sarjana	34	50,0	50,0	85,3
	Pascasarjana	10	14,7	14,7	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Penghasilan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤Rp2.500.000	3	4,4	4,4	4,4
	Rp2.600.000 – Rp4.000.000	29	42,6	42,6	47,1
	Rp4.100.000 – Rp5.000.000	17	25,0	25,0	72,1
	≥Rp5.100.000	19	27,9	27,9	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤2 Tahun	2	2,9	2,9	2,9
	3–4 Tahun	10	14,7	14,7	17,6
	5–6 Tahun	14	20,6	20,6	38,2
	7–9 Tahun	20	29,4	29,4	67,6
	≥10 Tahun	22	32,4	32,4	100,0
	Total	68	100,0	100,0	



Frequency Table

Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	5,9	5,9	5,9
	TS	2	2,9	2,9	8,8
	KS	23	33,8	33,8	42,6
	S	18	26,5	26,5	69,1
	SS	21	30,9	30,9	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang ditentukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	5,9	5,9	5,9
	TS	2	2,9	2,9	8,8
	KS	19	27,9	27,9	36,8
	S	23	33,8	33,8	70,6
	SS	20	29,4	29,4	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Saya melaksanakan tugas dengan tepat dan minim kesalahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,5	1,5	1,5
	TS	5	7,4	7,4	8,8
	KS	19	27,9	27,9	36,8
	S	21	30,9	30,9	67,6
	SS	22	32,4	32,4	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Saya bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang diberikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,4	4,4	4,4
	TS	3	4,4	4,4	8,8
	KS	21	30,9	30,9	39,7
	S	25	36,8	36,8	76,5
	SS	16	23,5	23,5	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Saya mampu bekerja secara mandiri tanpa bergantung pada orang lain

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	7,4	7,4	7,4
	TS	1	1,5	1,5	8,8
	KS	23	33,8	33,8	42,6
	S	15	22,1	22,1	64,7
	SS	24	35,3	35,3	100,0
	Total	68	100,0	100,0	



Frequency Table

Saya bersikap jujur dalam melaksanakan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	7,4	7,4	7,4
	KS	15	22,1	22,1	29,4
	S	29	42,6	42,6	72,1
	SS	19	27,9	27,9	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Saya konsisten antara perkataan dan tindakan dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,5	1,5	1,5
	TS	3	4,4	4,4	5,9
	KS	21	30,9	30,9	36,8
	S	29	42,6	42,6	79,4
	SS	14	20,6	20,6	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,9	2,9	2,9
	TS	3	4,4	4,4	7,4
	KS	18	26,5	26,5	33,8
	S	28	41,2	41,2	75,0
	SS	17	25,0	25,0	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Saya mematuhi peraturan yang berlaku di instansi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,9	2,9	2,9
	TS	4	5,9	5,9	8,8
	KS	17	25,0	25,0	33,8
	S	27	39,7	39,7	73,5
	SS	18	26,5	26,5	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Saya menjunjung tinggi nilai moral dan etika dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	7,4	7,4	7,4
	KS	21	30,9	30,9	38,2
	S	26	38,2	38,2	76,5
	SS	16	23,5	23,5	100,0
	Total	68	100,0	100,0	



Frequency Table

Saya bekerja dengan jujur dalam setiap tugas yang diberikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,9	2,9	2,9
	TS	2	2,9	2,9	5,9
	KS	18	26,5	26,5	32,4
	S	29	42,6	42,6	75,0
	SS	17	25,0	25,0	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Saya disiplin dalam mematuhi waktu kerja dan aturan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,4	4,4	4,4
	TS	3	4,4	4,4	8,8
	KS	19	27,9	27,9	36,8
	S	28	41,2	41,2	77,9
	SS	15	22,1	22,1	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,4	4,4	4,4
	TS	1	1,5	1,5	5,9
	KS	24	35,3	35,3	41,2
	S	23	33,8	33,8	75,0
	SS	17	25,0	25,0	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,9	2,9	2,9
	TS	3	4,4	4,4	7,4
	KS	22	32,4	32,4	39,7
	S	22	32,4	32,4	72,1
	SS	19	27,9	27,9	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Saya memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,4	4,4	4,4
	TS	1	1,5	1,5	5,9
	KS	19	27,9	27,9	33,8
	S	27	39,7	39,7	73,5
	SS	18	26,5	26,5	100,0
	Total	68	100,0	100,0	



Saya menaati peraturan yang berlaku di instansi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,9	2,9	2,9
	TS	1	1,5	1,5	4,4
	KS	20	29,4	29,4	33,8
	S	31	45,6	45,6	79,4
	SS	14	20,6	20,6	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Saya bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	7,4	7,4	7,4
	KS	20	29,4	29,4	36,8
	S	25	36,8	36,8	73,5
	SS	18	26,5	26,5	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Saya bersedia memberikan kontribusi terbaik untuk instansi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,5	1,5	1,5
	TS	3	4,4	4,4	5,9
	KS	18	26,5	26,5	32,4
	S	27	39,7	39,7	72,1
	SS	19	27,9	27,9	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Saya bekerja dengan jujur dalam setiap situasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,4	4,4	4,4
	TS	2	2,9	2,9	7,4
	KS	20	29,4	29,4	36,8
	S	23	33,8	33,8	70,6
	SS	20	29,4	29,4	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Saya tetap profesional dalam kondisi apapun di tempat kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,5	1,5	1,5
	TS	3	4,4	4,4	5,9
	KS	20	29,4	29,4	35,3
	S	29	42,6	42,6	77,9
	SS	15	22,1	22,1	100,0
	Total	68	100,0	100,0	



Correlations

Correlations

		Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang ditentukan	Saya melaksanakan tugas dengan tepat dan minim kesalahan	Saya bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang diberikan	Saya mampu bekerja secara mandiri tanpa bergantung pada orang lain	Kinerja Pegawai (Y)
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik	Pearson Correlation	1	,872**	,852**	,860**	,899**	,951**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang ditentukan	Pearson Correlation	,872**	1	,823**	,824**	,904**	,938**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68
Saya melaksanakan tugas dengan tepat dan minim kesalahan	Pearson Correlation	,852**	,823**	1	,852**	,876**	,931**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68
Saya bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang diberikan	Pearson Correlation	,860**	,824**	,852**	1	,874**	,933**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68
Saya mampu bekerja secara mandiri tanpa bergantung pada orang lain	Pearson Correlation	,899**	,904**	,876**	,874**	1	,966**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	68	68	68	68	68	68
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	,951**	,938**	,931**	,933**	,966**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	68	68	68	68	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,969	5

Correlations

Correlations

		Saya bersikap jujur dalam melaksanakan pekerjaan	Saya konsisten antara perkataan dan tindakan dalam bekerja	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	Saya mematuhi peraturan yang berlaku di instansi	Saya menjunjung tinggi nilai moral dan etika dalam bekerja	Integritas Pegawai (X1)
Saya bersikap jujur dalam melaksanakan pekerjaan	Pearson Correlation	1	,806**	,793**	,819**	,834**	,931**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68
Saya konsisten antara perkataan dan tindakan dalam bekerja	Pearson Correlation	,806**	1	,769**	,762**	,802**	,905**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68
Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	Pearson Correlation	,793**	,769**	1	,752**	,762**	,896**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68
Saya mematuhi peraturan yang berlaku di instansi	Pearson Correlation	,819**	,762**	,752**	1	,805**	,911**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68
Saya menjunjung tinggi nilai moral dan etika dalam bekerja	Pearson Correlation	,834**	,802**	,762**	,805**	1	,920**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	68	68	68	68	68	68
Integritas Pegawai (X1)	Pearson Correlation	,931**	,905**	,896**	,911**	,920**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	68	68	68	68	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,949	5

Correlations

Correlations

		Saya bekerja dengan jujur dalam setiap tugas yang diberikan	Saya disiplin dalam mematuhi waktu kerja dan aturan	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja	Saya memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan saya	Etika Kerja (X2)
Saya bekerja dengan jujur dalam setiap tugas yang diberikan	Pearson Correlation	1	,804**	,778**	,815**	,801**	,907**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68
Saya disiplin dalam mematuhi waktu kerja dan aturan	Pearson Correlation	,804**	1	,874**	,854**	,833**	,946**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68
Saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	Pearson Correlation	,778**	,874**	1	,831**	,824**	,933**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68
Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja	Pearson Correlation	,815**	,854**	,831**	1	,754**	,921**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68
Saya memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan saya	Pearson Correlation	,801**	,833**	,824**	,754**	1	,912**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	68	68	68	68	68	68
Etika Kerja (X2)	Pearson Correlation	,907**	,946**	,933**	,921**	,912**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	68	68	68	68	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,957	5

Correlations

Correlations

			Saya bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan saya	Saya bersedia memberikan kontribusi terbaik untuk instansi	Saya bekerja dengan jujur dalam setiap situasi	Saya tetap profesional dalam kondisi apapun di tempat kerja	Loyalitas Pegawai (X3)
Saya menaati peraturan yang berlaku di instansi	Pearson	1	,750**	,733**	,843**	,736**	,884**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68
Saya bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan saya	Pearson	,750**	1	,806**	,844**	,843**	,932**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68
Saya bersedia memberikan kontribusi terbaik untuk instansi	Pearson	,733**	,806**	1	,878**	,715**	,904**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68
Saya bekerja dengan jujur dalam setiap situasi	Pearson	,843**	,844**	,878**	1	,811**	,958**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68
Saya tetap profesional dalam kondisi apapun di tempat kerja	Pearson	,736**	,843**	,715**	,811**	1	,896**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	68	68	68	68	68	68
Loyalitas Pegawai (X3)	Pearson	,884**	,932**	,904**	,958**	,896**	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	68	68	68	68	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,950	5

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,936 ^a	,875	,869	1,848

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Pegawai (X3), Integritas Pegawai (X1), Etika Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1532,754	3	510,918	149,674	,000 ^b
	Residual	218,467	64	3,414		
	Total	1751,221	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

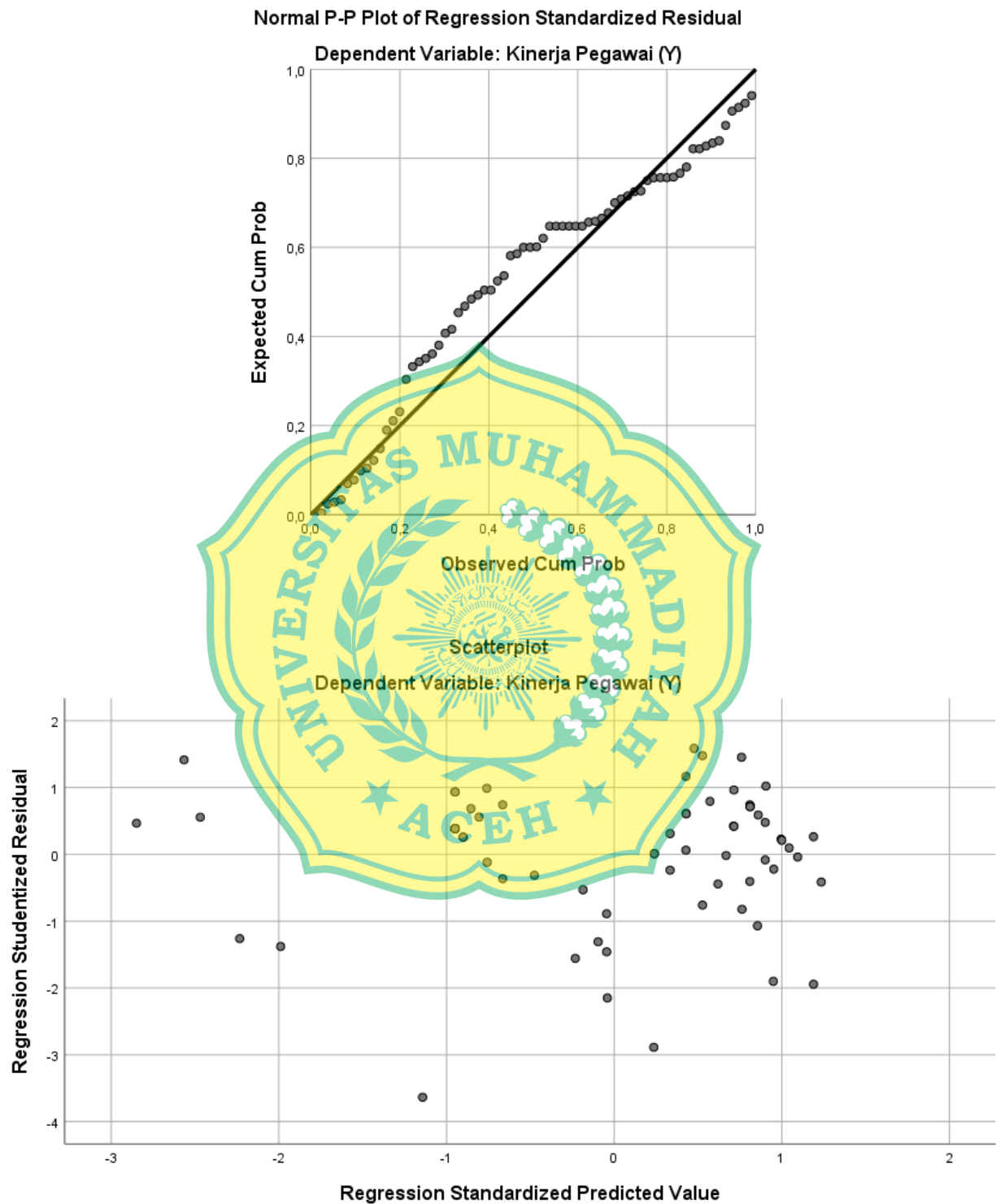
b. Predictors: (Constant), Loyalitas Pegawai (X3), Integritas Pegawai (X1), Etika Kerja (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,744	1,066		-2,573	,012		
	Integritas Pegawai (X1)	,453	,115	,374	3,923	,000	,214	4,669
	Etika Kerja (X2)	,452	,122	,404	3,690	,000	,163	6,146
	Loyalitas Pegawai (X3)	,232	,111	,200	2,087	,041	,211	4,731

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Charts



TABEL R

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468

TABEL F

52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080
68	3.982	3.132	2.740	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.223	2.134	2.064
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327	2.213	2.125	2.055
82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326	2.211	2.123	2.053
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324	2.210	2.122	2.052
84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323	2.209	2.121	2.051
85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322	2.207	2.119	2.049
86	3.952	3.103	2.711	2.478	2.321	2.206	2.118	2.048
87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.319	2.205	2.117	2.047
88	3.949	3.100	2.708	2.475	2.318	2.203	2.115	2.045
89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.317	2.202	2.114	2.044
90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316	2.201	2.113	2.043
91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.315	2.200	2.112	2.042
92	3.945	3.095	2.704	2.471	2.313	2.199	2.111	2.041
93	3.943	3.094	2.703	2.470	2.312	2.198	2.110	2.040
94	3.942	3.093	2.701	2.469	2.311	2.197	2.109	2.038
95	3.941	3.092	2.700	2.467	2.310	2.196	2.108	2.037
96	3.940	3.091	2.699	2.466	2.309	2.195	2.106	2.036
97	3.939	3.090	2.698	2.465	2.308	2.194	2.105	2.035
98	3.938	3.089	2.697	2.465	2.307	2.193	2.104	2.034
99	3.937	3.088	2.696	2.464	2.306	2.192	2.103	2.033
100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305	2.191	2.103	2.032

TABEL T

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

