



Pengaruh Integritas Pegawai, Etika Kerja, dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya

Syarifah Saffhira¹, Husnaina Mailisa Safitri^{2*}, Sulfitra³

¹⁻³ Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh, Indonesia

Email: husnaina.mailisa@unmuha.ac.id¹, sulfitrafeunmuha@gmail.com², syarifahsaffhira@gmail.com³

*Penulis Korespondensi: sulfitrafeunmuha@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of integrity, work ethics, and employee loyalty on employee performance at the Pidie Jaya District Attorney's Office. This study employs a quantitative, associative approach. The population consisted of 68 employees, all of whom were included in the sample using a saturation sampling technique. Data were collected using a questionnaire and analyzed using multiple linear regression with 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 ethic has a positive and significant effect on employee performance. Collectively, employee integrity, work ethics, and employee loyalty have a positive and significant effect on employee performance. The employee integrity variable exerts the most dominant influence on improvements in employee performance. Furthermore, the ability of the employee integrity, work ethics, and employee loyalty variables to explain variations in employee performance falls into the "very strong" category, while the remaining variations are influenced by factors outside the research model.*

Keywords: *Employee Ethics; Employee Integrity; Employee Loyalty; Employee Performance; Organization.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh integritas, etika kerja, dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif. Populasi berjumlah 68 pegawai dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan 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: Etika Kerja; Integritas Pegawai; Kinerja Pegawai; Loyalitas Pegawai; Organisasi.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan elemen strategis dalam keberhasilan organisasi, terutama sektor publik yang menuntut pelayanan efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Kinerja pegawai menjadi indikator keberhasilan organisasi yang mencerminkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam pekerjaan (Sedarmayanti, 2022), serta didukung profesionalisme, integritas, dan akuntabilitas (Robbins & Judge, 2021). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor internal antara lain motivasi, kompetensi, integritas, etika kerja, dan loyalitas, sedangkan faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan, sistem organisasi, dan budaya kerja (Afandi, 2022; Hasibuan, 2021). Penelitian ini memfokuskan pada tiga faktor internal, yaitu integritas pegawai, etika kerja, dan loyalitas pegawai. Integritas berkaitan dengan kesesuaian antara nilai,

prinsip, dan tindakan yang diwujudkan melalui kejujuran, konsistensi, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Dalam instansi penegakan hukum, integritas menjadi penting karena rendahnya integritas dapat menimbulkan penyalahgunaan wewenang dan merusak kepercayaan terhadap organisasi.

Selain integritas, etika kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Etika kerja mencerminkan sikap, nilai, dan perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, kerja keras, dan komitmen terhadap tugas (Kasmir, 2022). Pegawai yang memiliki etika kerja baik cenderung melaksanakan pekerjaan secara disiplin dan bertanggung jawab sehingga dapat mendukung pencapaian kinerja organisasi. Sebaliknya, etika kerja yang rendah dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan, kurangnya tanggung jawab, dan rendahnya kualitas hasil kerja. Faktor lainnya adalah loyalitas pegawai yang menunjukkan kesetiaan, keterikatan, dan komitmen terhadap organisasi. Loyalitas yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk menjaga nama baik organisasi dan memberikan kontribusi secara maksimal (Sutrisno, 2022).

Kejaksaan Negeri Pidie Jaya sebagai instansi penegak hukum di tingkat daerah memiliki peran penting dalam menjaga supremasi hukum dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, diperlukan pegawai yang memiliki integritas kuat, etika kerja baik, loyalitas tinggi, dan kinerja yang optimal. Penelitian terdahulu juga menunjukkan adanya keterkaitan antara variabel-variabel tersebut dengan kinerja pegawai. Hidayat (2024) meneliti pengaruh integritas dan loyalitas terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya, sedangkan Putri (2023) meneliti pengaruh integritas, etika kerja, dan loyalitas terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya. Penelitian Sari (2022) juga membahas pengaruh integritas dan etika kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh, sementara Pratama (2023) dan Rahman (2025) mengkaji pengaruh loyalitas serta etika kerja terhadap kinerja pegawai.

Untuk memperkuat fenomena penelitian, peneliti melakukan survei awal terhadap 25 pegawai Kejaksaan Negeri Pidie Jaya pada bulan Juni 2026. Hasil survei menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada pada kategori tinggi sebesar 44%, sedang 40%, dan rendah 16%. Integritas pegawai berada pada kategori tinggi sebesar 48%, sedang 32%, dan rendah 20%. Etika kerja berada pada kategori tinggi sebesar 44%, sedang 40%, dan rendah 16%, sedangkan loyalitas pegawai berada pada kategori tinggi sebesar 44%, sedang 44%, dan rendah 12%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar pegawai memberikan penilaian tinggi, masih terdapat pegawai yang berada pada kategori sedang dan rendah (Data Primer, 2026).

Berdasarkan hasil survei, pada variabel kinerja pegawai masih terdapat 56% pegawai yang berada pada kategori sedang dan rendah, terutama berkaitan dengan ketepatan waktu dan kualitas pekerjaan. Pada integritas, masih terdapat 20% responden dalam kategori rendah. Etika kerja juga belum sepenuhnya optimal karena masih terdapat 40% responden dalam kategori sedang, sedangkan loyalitas menunjukkan kategori tinggi hanya 44%, dengan 44% berada pada kategori sedang dan 12% kategori rendah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa integritas, etika kerja, loyalitas, dan kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan. Temuan ini menjadi dasar untuk menganalisis lebih lanjut pengaruh integritas pegawai, etika kerja, dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya. Dengan demikian, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Integritas Pegawai, Etika Kerja Dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kejaksaan Negeri Pidie Jaya”.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai tugas, tanggung jawab, dan tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2020:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai sesuai tanggung jawabnya, sedangkan Malthis (2019:54) menyatakan kinerja sebagai hasil kerja sesuai tugas dan tanggung jawab. Armstrong (2023) menjelaskan kinerja sebagai hasil pekerjaan berdasarkan tujuan dan standar organisasi, sementara Robbins dan Judge (2022) mengaitkannya dengan efektivitas, efisiensi, dan pencapaian target. Faktor yang memengaruhi kinerja meliputi pengetahuan, kemampuan, komunikasi, keterampilan, kepemimpinan, kehadiran, minat, serta faktor internal dan lingkungan organisasi (Prawirosentono, 2023).

Menurut Mangkunegara (2020:69), indikator kinerja meliputi kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan kemandirian. Afandi (2022:89) menyebutkan indikator kinerja berupa disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas. Sementara itu, Kasmir (2021:210) menggunakan kualitas, kuantitas, waktu, kerja sama antar karyawan, penekanan biaya, dan pengawasan sebagai indikator kinerja. Penilaian kinerja diperlukan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja serta meningkatkan hasil pekerjaan pegawai (Mangkunegara, 2020:56).

Integritas Pegawai

Integritas pegawai merupakan sikap dan perilaku yang mencerminkan kejujuran, konsistensi, tanggung jawab, serta kesesuaian antara nilai, prinsip, dan tindakan dalam menjalankan tugas secara profesional dan sesuai aturan (KPK, 2024; Kementerian Keuangan

RI, 2024; Mulyadi, 2021). Integritas juga mencakup kepatuhan terhadap aturan, penolakan terhadap korupsi, serta keselarasan antara perkataan dan tindakan yang dapat membangun kepercayaan dalam organisasi (Hukumonline, 2024; Palanski dan Yammarino, 2022).

Menurut Mulyadi (2021), integritas pegawai dipengaruhi oleh nilai dan moral individu, kepemimpinan, budaya organisasi, sistem pengawasan dan pengendalian, reward dan punishment, serta lingkungan kerja. Adapun indikator integritas pegawai meliputi kejujuran, konsistensi, tanggung jawab, ketaatan terhadap aturan, serta komitmen terhadap nilai moral dan etika (Mulyadi, 2021).

Etika Kerja

Etika kerja merupakan sikap, nilai, dan perilaku individu dalam bekerja yang mencerminkan kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, kerja keras, profesionalisme, serta kepatuhan terhadap norma dan aturan organisasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Sinamo, 2021; Armstrong, 2023). Etika kerja juga menjadi pedoman dalam melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab (Kasmir, 2022; Harsono dan Santoso, 2024).

Menurut Ali dalam Modul Ajar Kewirausahaan (2022), faktor yang memengaruhi etika kerja meliputi budaya, pengetahuan, dan perilaku organisasi. Adapun indikator etika kerja menurut Kasmir (2021) meliputi kejujuran, disiplin kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan komitmen kerja.

Loyalitas Paegawai

Loyalitas pegawai merupakan sikap kesetiaan, komitmen, dan keterikatan pegawai terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui kepatuhan, tanggung jawab, dukungan terhadap tujuan organisasi, serta keinginan untuk tetap bekerja dan memberikan kontribusi dalam jangka panjang (Sedarmayanti, 2022; Armstrong, 2023). Loyalitas juga tercermin dari kesediaan pegawai mencurahkan kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu demi mencapai tujuan organisasi (Sinambela, 2023).

Menurut Lola & M. Fahmi (2021:21), faktor yang memengaruhi loyalitas meliputi faktor rasional seperti gaji, bonus, karier, dan fasilitas; faktor emosional seperti lingkungan kerja, penghargaan, kepemimpinan, dan budaya kerja; serta faktor kepribadian. Steers & Porter (2023:41) menambahkan karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, desain perusahaan, dan pengalaman kerja. Adapun indikator loyalitas menurut Saydam (2015:43) meliputi ketaatan, tanggung jawab, pengabdian, kejujuran, dan profesionalisme.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka dan dianalisis secara statistik.

Lokasi dan Objek Penelitian

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

Horizon Waktu

Penelitian menggunakan studi *cross sectional*, yaitu penelitian dengan data yang dikumpulkan satu kali (Sekaran, 2021:178). Penelitian dilaksanakan mulai April 2026 sampai Agustus 2026.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek dengan karakteristik tertentu untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sarwono, 2021:115). Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kejaksaan Negeri Pidie Jaya sebanyak 68 orang. Menurut Arikunto (2020:55), apabila populasi kurang dari 100 orang maka seluruh populasi dapat dijadikan sampel. Oleh karena itu, sampel penelitian berjumlah 68 orang dengan teknik sampel penuh.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data primer diperoleh langsung dari pegawai melalui kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh secara tidak langsung melalui literatur, buku, website, dan profil Kejaksaan Negeri Pidie Jaya (Sarwono, 2021:69). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan studi pustaka yang berkaitan dengan variabel penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen (Muh, 2020:69). Pengujian data meliputi uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t secara parsial dan uji F secara simultan dengan tingkat keyakinan 95% dan signifikansi 5%.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Data

Uji Validitas Instrumen

Tabel 1. 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 kemampuan setiap item kuesioner dalam mengukur variabel penelitian menggunakan korelasi Product Moment Pearson, dengan kriteria valid apabila r hitung $>$ r tabel. Dengan jumlah sampel 68 responden, diperoleh r tabel sebesar 0,238 pada taraf signifikansi 5%.

Hasil uji menunjukkan seluruh item Kinerja Pegawai (Y) memiliki r hitung 0,931–0,966, Integritas Pegawai (X1) sebesar 0,896–0,931, Etika Kerja (X2) sebesar 0,907–0,946, dan Loyalitas Pegawai (X3) sebesar 0,884–0,958. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari r tabel (0,238), sehingga seluruh item pada masing-masing variabel dinyatakan valid.

Secara keseluruhan, 20 item pernyataan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,238), sehingga seluruh instrumen kuesioner dinyatakan valid, layak digunakan, dan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. 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)

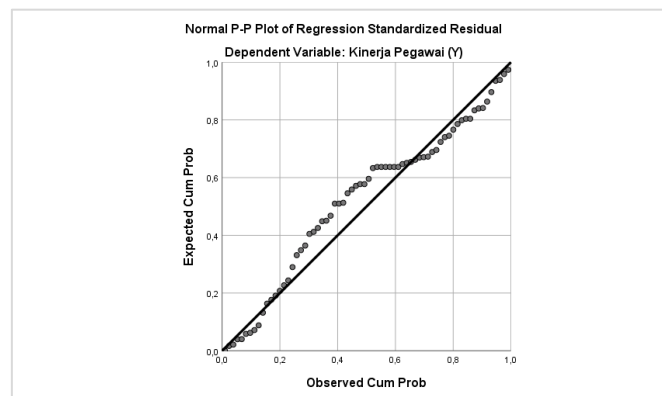
Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.

Hasil uji menunjukkan nilai Cronbach's Alpha Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,969, Integritas Pegawai (X1) sebesar 0,949, Etika Kerja (X2) sebesar 0,957, dan Loyalitas Pegawai (X3) sebesar 0,950. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,60 dan bahkan melebihi 0,90, sehingga seluruh variabel memiliki reliabilitas sangat tinggi.

Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai, Integritas Pegawai, Etika Kerja, dan Loyalitas Pegawai dinyatakan reliabel, konsisten, dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas.

Sumber : Hasil penelitian (2026)

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.

Uji Multikolineritas

Tabel 3. 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

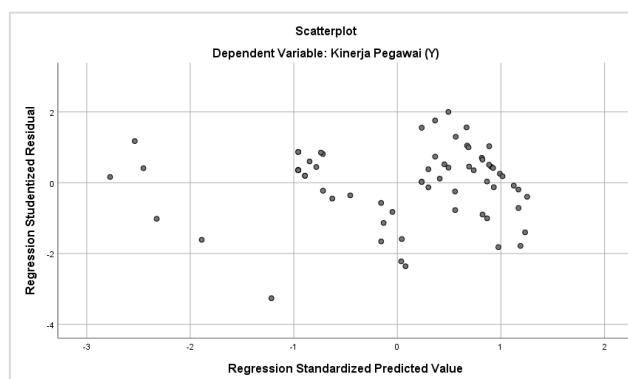
Sumber : hasil penelitian (2026)

Berdasarkan hasil uji multikolineritas pada Tabel 3, Integritas Pegawai (X1) memiliki Tolerance 0,181 dan VIF 5,513, Etika Kerja (X2) memiliki Tolerance 0,114 dan VIF 8,753,

sedangkan Loyalitas Pegawai (X3) memiliki Tolerance 0,188 dan VIF 5,309. Seluruh nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga ketiga variabel independen tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Dengan demikian, model regresi tidak mengalami multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut, karena Integritas Pegawai, Etika Kerja, dan Loyalitas Pegawai tidak memiliki hubungan yang sangat kuat satu sama lain.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.

Sumber : hasil penelitian (2026)

Berdasarkan Gambar 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.

Pengujian Hipotesisi

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 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. 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.

Uji t (Parsial)

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 Kejaksaaan 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 Kejaksaaan 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 Kejaksaaan Negeri Pidie Jaya.

Uji F (Simultan)

Tabel 5. 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 Kejaksaaan 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 5, 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 Kejaksaaan 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.

Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 6. 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 6, 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 Kejaksaaan Negeri Pidie Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen merupakan faktor-faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Integritas Pegawai, Etika Kerja dan Loyalitas Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kejaksaaan 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 Kejaksaaan 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.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengelohan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Integritas Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kejaksaaan Negeri Pidie Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik integritas yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Integritas yang tercermin melalui kejujuran, konsistensi, tanggung jawab, kepatuhan terhadap peraturan, serta menjunjung nilai moral dan etika dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai.
- b. Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kejaksaaan Negeri Pidie Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik etika kerja pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Etika kerja yang tercermin melalui kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, kemampuan bekerja sama, dan komitmen terhadap pekerjaan mampu mendukung pelaksanaan tugas secara lebih optimal.
- c. Loyalitas Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kejaksaaan Negeri Pidie Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi loyalitas pegawai terhadap organisasi, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Loyalitas yang ditunjukkan melalui kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kesediaan memberikan kontribusi terbaik, kejujuran, dan profesionalisme dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai.
- d. Integritas Pegawai, Etika Kerja, dan Loyalitas Pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kejaksaaan Negeri Pidie Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa Integritas Pegawai, Etika Kerja, dan Loyalitas Pegawai secara bersama-sama merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kejaksaaan Negeri Pidie Jaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, Kejaksaaan Negeri Pidie Jaya disarankan meningkatkan integritas melalui penguatan budaya organisasi, pembinaan berkala, dan keteladanan pimpinan; meningkatkan etika kerja melalui pengawasan, evaluasi kedisiplinan, dan penghargaan; serta meningkatkan loyalitas melalui pembagian tugas yang jelas, komunikasi, dan apresiasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, instansi perlu memperkuat akuntabilitas, monitoring, evaluasi, umpan balik, dan sistem penghargaan berbasis kinerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain karena masih terdapat 13,1% variasi kinerja pegawai yang

dipengaruhi faktor di luar model, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi.

DAFTAR REFERENSI

- 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.
<https://doi.org/10.31219/osf.io/45wym>
- 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.
<https://doi.org/10.31850/decision.v5i2.3271>
- 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.
- 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. <https://doi.org/10.59603/cuan.v1i2.21>
- 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. <https://doi.org/10.22219/jie.v6i3.21588>
- Rahman. (2025). Pengaruh etika kerja dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Lhokseumawe. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(1), 12–25. <https://doi.org/10.65369/0tzkc275>
- 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. <https://doi.org/10.56393/aktiva.v2i1.1340>
- 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.