



Pengaruh Integritas Pegawai, Etika Kerja, dan Loyalitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Cabang Dinas Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus Kabupaten Kepulauan Aru

Abdurahim Sofyan Rumra^{1*}, Mohamad Arsad Rahawarin¹, Tehubijuluw Zacharias¹

¹Magister Administrasi Publik, Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia

*Corresponding author email: abdurahimsofyanrumra@gmail.com

Article Info

Article history:

Received Month xx, Year

Approved Month xx, Year

Keywords:

*Integrity, Work Ethics,
Employee Performance*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of employee integrity, work ethics, and loyalty on employee performance at the Branch Office of Secondary and Special Education in the Aru Islands Regency. A quantitative approach was employed, using survey methods through questionnaires distributed to 100 respondents. Data analysis was conducted using multiple linear regressions, along with classical assumption tests including normality, multicollinearity, heteroscedasticity, and autocorrelation. The results show that partially, employee integrity and work ethics have a positive and significant effect on performance, while loyalty does not have a significant effect. However, simultaneously, all three independent variables have a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) of 0.911 indicates that 91.1% of the variation in employee performance is explained by integrity, work ethics, and loyalty. These findings highlight the importance of fostering values of integrity and ethical work culture in improving employee performance. Moreover, evaluating employee loyalty is crucial to ensure it is active and contributive to organizational goals. This study recommends strengthening human resources through value-based and character-based development.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh integritas pegawai, etika kerja, dan loyalitas terhadap kinerja pegawai di Cabang Dinas Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus Kabupaten Kepulauan Aru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 100 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, dengan pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, integritas pegawai dan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan loyalitas tidak berpengaruh signifikan. Namun, secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,911 menunjukkan bahwa 91,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh integritas, etika kerja, dan loyalitas. Temuan ini menekankan pentingnya pembinaan nilai-nilai integritas dan budaya etika kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, evaluasi terhadap loyalitas pegawai diperlukan untuk memastikan bahwa loyalitas yang terbangun bersifat aktif dan kontributif terhadap organisasi. Penelitian ini memberikan rekomendasi penguatan SDM melalui pendekatan nilai dan karakter kerja.



How to cite: Example: Hadi, S., & Wijaya, S. (2020). SECONDARY STUDENTS OF DIFFICULTIES IN MATHEMATICAL PROBLEMS SOLVING. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 1(1), 39–46. <https://doi.org/10.55681/jige.v1i1.33>

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan urat nadi pembangunan bangsa yang menentukan arah kemajuan suatu negara. Di wilayah-wilayah yang jauh dari pusat pemerintahan seperti Kabupaten Kepulauan Aru, pendidikan menghadapi berbagai tantangan mendasar. Tantangan tersebut tidak hanya terkait dengan akses dan distribusi sumber daya, tetapi juga menyangkut kualitas sumber daya manusia yang menjadi pelaksana kebijakan pendidikan. (Nst et al., 2022) menegaskan bahwa keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada kemampuan, integritas, dan loyalitas tenaga pendidik serta pegawai pengelola kebijakan. Dengan demikian, pembangunan sektor pendidikan memerlukan perhatian yang serius di daerah-daerah 3T seperti Kepulauan Aru. Hal ini menjadi sangat penting untuk menjamin keberlanjutan pendidikan yang merata dan bermutu (Faizin, 2021).

Kabupaten Kepulauan Aru sebagai salah satu wilayah perbatasan di Provinsi Maluku memiliki potensi besar, namun masih menghadapi persoalan pelik dalam pelayanan publik, khususnya sektor pendidikan (Faizin, 2021). Pemerintah Provinsi Maluku telah membentuk Cabang Dinas Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus sebagai strategi mempercepat peningkatan mutu pendidikan menengah dan khusus. Lembaga ini berfungsi sebagai penghubung kebijakan dari tingkat provinsi ke daerah. Keberadaannya sangat strategis karena menjembatani kebijakan makro dan pelaksanaan teknis di lapangan. Disdikbud Maluku (2023) mencatat bahwa peran cabang dinas sangat vital dalam sistem desentralisasi pendidikan. Oleh karena itu, pengelolaan cabang dinas ini harus mencerminkan prinsip-prinsip tata kelola yang baik (Gaus et al., 2024).

Cabang Dinas Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus Kabupaten Kepulauan Aru merupakan unit pelaksana teknis Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku. Berdasarkan data Renstra Disdikbud Maluku 2019–2024, cabang dinas ini mengelola 233 tenaga pendidik dan kependidikan yang terdiri dari 65 guru SMA dan 168 guru SMK. Mereka tersebar di berbagai satuan pendidikan di wilayah tersebut. Jumlah ini mencerminkan potensi sumber daya manusia yang cukup besar untuk mendorong perbaikan mutu pendidikan. Guru-guru yang berasal dari berbagai latar belakang pendidikan menjadi aset utama dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Namun demikian, keberhasilan pendidikan tidak hanya diukur dari jumlah, melainkan juga dari kualitas dan etos kerja yang ditampilkan (PALANGAN, n.d.).

Selain itu, cabang dinas ini membawahi 15 sekolah yang terdiri dari 11 SMA dan 4 SMK. Komposisi satuan pendidikan ini menunjukkan bahwa pelayanan pendidikan tidak hanya fokus pada pendidikan umum, tetapi juga mencakup pendidikan kejuruan dan pendidikan khusus. Hal ini menjadi penting mengingat kondisi geografis Kepulauan Aru yang terdiri dari gugusan pulau-pulau. Situasi tersebut menuntut adanya kebijakan pendidikan yang adaptif dan responsif terhadap realitas lokal. Oleh sebab itu, diperlukan evaluasi terhadap sejauh mana kebijakan dan pelaksanaan pendidikan benar-benar mampu menjawab tantangan lokal. Dalam konteks ini, sumber daya manusia memainkan peran kunci dalam efektivitas penyelenggaraan layanan pendidikan (Sakir et al., 2021).

Namun, laporan dan temuan di lapangan menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus Kabupaten Kepulauan Aru masih menyisakan berbagai persoalan (Purnomo et al., 2024). Masih banyak catatan terkait pengelolaan administrasi yang kurang tertib, rendahnya kedisiplinan pegawai, dan lemahnya pelaksanaan tugas pelayanan. Hal ini menjadi sorotan masyarakat dan media lokal, yang mempertanyakan integritas dan loyalitas

aparatur yang bertugas. Persoalan ini tidak bisa dibiarkan karena akan berdampak langsung terhadap mutu pendidikan di daerah. Evaluasi terhadap integritas dan etos kerja pegawai menjadi langkah awal yang penting dalam proses perbaikan (Putri et al., 2024).

Contoh nyata dari lemahnya kinerja ini terlihat pada keterlambatan pembayaran gaji guru dan pegawai di awal tahun 2024. Keterlambatan ini dipicu oleh kelalaian input data dalam Sistem Informasi Pemerintah Daerah (SIPD-RI). Meski terlihat sebagai kesalahan teknis, namun peristiwa ini menunjukkan lemahnya tanggung jawab administratif pegawai. Efek dari kelalaian tersebut sangat signifikan karena dapat menurunkan semangat kerja dan merusak kepercayaan terhadap institusi pendidikan. Dalam jangka panjang, ketidakteraturan administrasi dapat menghambat pencapaian tujuan pendidikan secara menyeluruh. Oleh karena itu, penting untuk memperkuat budaya kerja yang berorientasi pada akuntabilitas.

Permasalahan lain terungkap dalam laporan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) tahun 2023. Dalam laporan tersebut ditemukan indikasi penyalahgunaan Dana Alokasi Umum (DAU) yang berdampak negatif terhadap pelayanan pendidikan. Dugaan penyalahgunaan ini tidak hanya mencerminkan lemahnya pengawasan, tetapi juga mencerminkan persoalan mendasar pada integritas pegawai. Tanpa adanya integritas dan kontrol internal yang kuat, sektor pendidikan akan terus mengalami krisis kepercayaan. Situasi ini memerlukan tindakan korektif yang menyeluruh dari sisi manajemen organisasi dan pengawasan kebijakan (Ponto et al., 2024).

Data lain yang memperkuat lemahnya kinerja organisasi adalah skor Indeks Pembangunan Statistik (IPS) Kabupaten Kepulauan Aru tahun 2023 yang hanya mencapai 1,43 dan dikategorikan sebagai “kurang.” Angka ini mencerminkan lemahnya koordinasi kelembagaan, akuntabilitas informasi, dan efektivitas pelayanan publik, termasuk di sektor pendidikan. Kinerja organisasi yang rendah sering kali berbanding lurus dengan kualitas sumber daya manusia di dalamnya. Oleh karena itu, perhatian terhadap kualitas ASN menjadi sangat mendesak. Pembenahan pada aspek SDM menjadi langkah strategis untuk mendorong reformasi layanan pendidikan yang berkelanjutan (Ramadhan et al., 2025).

Integritas merupakan nilai utama dalam tubuh ASN yang berfungsi sebagai pondasi bagi terciptanya pelayanan publik yang berkualitas. Integritas mencakup kejujuran, tanggung jawab, dan kesesuaian antara tindakan dan nilai-nilai etika profesi. Menurut (Gumbira et al., 2025), integritas yang tinggi akan membentuk kepercayaan publik terhadap birokrasi. Sebaliknya, rendahnya integritas akan melahirkan praktik maladministrasi dan penyalahgunaan wewenang. Dalam konteks pendidikan, hal ini sangat berbahaya karena menyangkut masa depan generasi muda. Oleh karena itu, integritas perlu dijadikan indikator utama dalam menilai kinerja pegawai (Achmad & Halim, 2024).

Selain integritas, etika kerja menjadi unsur penting dalam membentuk budaya kerja yang produktif dan profesional. Etika kerja mengatur perilaku pegawai dalam menjalankan tugas, termasuk kedisiplinan, tanggung jawab, dan interaksi sosial di tempat kerja. (Khairani et al., 2025) menyatakan bahwa etika kerja yang kuat mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai. Lingkungan kerja yang menjunjung etika akan menciptakan kolaborasi yang sehat antarpegawai. Dalam jangka panjang, hal ini berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara kolektif. Oleh karena itu, penanaman nilai-nilai etika kerja perlu terus dilakukan (Larengkeng et al., 2023).

Loyalitas juga memainkan peran penting dalam menunjang pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang loyal akan memiliki rasa tanggung jawab tinggi terhadap tugasnya dan bersedia memberikan kontribusi maksimal. Menurut (Safitri et al., 2025), loyalitas mencerminkan rasa memiliki terhadap organisasi dan kemauan untuk tetap berkontribusi dalam berbagai kondisi. Dalam konteks cabang dinas, loyalitas pegawai sangat dibutuhkan untuk menghadapi tantangan geografis dan operasional (Sari, 2025). Pegawai yang loyal akan tetap bekerja dengan semangat meski dalam

keterbatasan fasilitas dan anggaran. Oleh karena itu, membangun loyalitas merupakan investasi jangka panjang bagi keberlanjutan organisasi (Juniarshah, 2025).

Cabang Dinas Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus Kabupaten Kepulauan Aru diatur melalui Pergub Maluku No. 26 Tahun 2016 dan diperbarui dengan Pergub No. 19 Tahun 2019. Dalam regulasi tersebut, Cabang Dinas bertugas membantu Kepala Dinas Provinsi dalam urusan pendidikan menengah dan pendidikan khusus. Artinya, cabang dinas ini memiliki peran penting dalam menjalankan roda pemerintahan di sektor pendidikan pada level daerah. Implementasi kebijakan dan pelaksanaan program-program pendidikan berada di tangan cabang dinas. Oleh karena itu, kualitas SDM di lembaga ini sangat menentukan keberhasilan misi pendidikan di wilayah perbatasan.

Fungsi utama Cabang Dinas ini mencakup lima hal utama, yaitu: perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan, pembinaan satuan pendidikan, serta pelaksanaan administrasi kelembagaan. Semua fungsi tersebut membutuhkan kinerja pegawai yang kompeten dan berintegritas tinggi. Jika salah satu fungsi tidak berjalan optimal, maka kualitas pelayanan pendidikan akan terganggu. Maka dari itu, penting untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara komprehensif. Evaluasi ini harus mencakup aspek integritas, etika kerja, dan loyalitas sebagai pilar utama manajemen SDM sektor publik.

Namun, dalam pelaksanaan tugasnya, Cabang Dinas ini masih menunjukkan berbagai kesenjangan antara harapan regulasi dan kenyataan di lapangan. Banyak persoalan yang belum terselesaikan dengan baik karena lemahnya komitmen pegawai dan minimnya kontrol pengawasan. Ketidaksesuaian ini mengindikasikan perlunya pembenahan menyeluruh dari dalam organisasi. Reformasi birokrasi tidak cukup hanya dengan aturan, tetapi harus dimulai dari individu pegawai yang menjunjung tinggi etika dan tanggung jawab. Oleh sebab itu, kajian mendalam terhadap faktor-faktor internal yang mempengaruhi kinerja menjadi sangat penting dilakukan (NOVIYANTI, 2024).

Penelitian ini penting karena masih sedikit studi yang secara spesifik meneliti pengaruh integritas, etika kerja, dan loyalitas terhadap kinerja pegawai di lingkungan cabang dinas pendidikan, khususnya di daerah 3T seperti Kepulauan Aru. Kebanyakan penelitian terdahulu lebih fokus pada aspek eksternal seperti anggaran, infrastruktur, atau kebijakan pusat. Padahal, kinerja institusi sangat dipengaruhi oleh kualitas manusia yang mengelolanya. Dengan menggali dimensi internal organisasi, penelitian ini dapat memberikan gambaran lebih lengkap terhadap permasalahan yang ada. Hasilnya diharapkan mampu memberikan rekomendasi yang lebih akurat dan aplikatif.

Secara teoritis, penelitian ini mengisi gap literatur yang selama ini belum membahas hubungan antara integritas, etika kerja, dan loyalitas dalam konteks kelembagaan pendidikan menengah di daerah tertinggal. Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan masukan kepada pemerintah provinsi dan kabupaten dalam menyusun kebijakan peningkatan kinerja ASN. Penelitian ini juga menjadi pijakan penting bagi lembaga pendidikan di daerah untuk memperkuat budaya kerja yang sehat dan produktif. Dengan demikian, pelayanan pendidikan akan semakin berkualitas dan berkelanjutan. Selain itu, penelitian ini memberi kontribusi penting dalam perumusan strategi pengembangan SDM sektor publik.

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dilakukan, beberapa persoalan utama yang terjadi di Cabang Dinas Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus Kabupaten Kepulauan Aru antara lain: pertama, keterlambatan penginputan data yang berdampak pada keterlambatan pembayaran gaji pegawai. Kedua, dugaan penyalahgunaan Dana Alokasi Umum (DAU) tahun anggaran 2023. Ketiga, rendahnya nilai Indeks Pembangunan Statistik (IPS) yang mencerminkan lemahnya tata kelola organisasi. Keempat, kurangnya pengawasan terhadap pelaksanaan tugas pegawai. Kelima, belum maksimalnya penerapan etika kerja dan loyalitas dalam lingkungan kerja.

Penelitian ini memiliki novelty karena mengintegrasikan tiga variabel penting – integritas, etika kerja, dan loyalitas – ke dalam satu kerangka analisis yang berfokus pada kinerja pegawai di

daerah perbatasan. State of the art dari penelitian ini terletak pada konteksnya yang unik, yaitu lembaga cabang dinas pendidikan di wilayah 3T. Sementara itu, research gap-nya terletak pada minimnya penelitian empiris mengenai pengaruh faktor internal SDM terhadap kinerja lembaga pendidikan di luar wilayah perkotaan. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik melakukan kajian dengan judul: “Pengaruh Integritas Pegawai, Etika Kerja, dan Loyalitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Cabang Dinas Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus Kabupaten Kepulauan Aru.”

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Tujuan utama dari pendekatan ini adalah untuk mengukur pengaruh antar variabel secara statistik, yakni integritas pegawai, etika kerja, dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai. Penggunaan metode kuantitatif memungkinkan dilakukannya pengujian hipotesis yang dirumuskan berdasarkan teori yang relevan. Pendekatan asosiatif digunakan karena fokus penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antar variabel, baik secara simultan maupun parsial. Dengan menggunakan data numerik yang dikumpulkan melalui kuesioner, hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran empiris yang objektif. Selain itu, temuan penelitian dapat dijadikan dasar kebijakan di Cabang Dinas Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus Kabupaten Kepulauan Aru.

Penelitian ini dilakukan di Cabang Dinas Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus Kabupaten Kepulauan Aru karena institusi ini relevan untuk mengkaji kinerja pegawai dalam konteks pelayanan pendidikan. Lokasi ini dipilih karena mencerminkan birokrasi pendidikan di daerah kepulauan yang memiliki dinamika dan tantangan tersendiri. Penelitian berlangsung selama dua bulan, yaitu September dan Oktober 2025. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara terhadap responden yang telah ditentukan. Proses ini dilakukan secara langsung agar data yang dikumpulkan valid, relevan, dan mencerminkan realitas yang terjadi. Kegiatan ini juga memperhatikan etika penelitian dan kerahasiaan informasi responden.

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yang dikembangkan dari indikator masing-masing variabel: integritas, etika kerja, loyalitas, dan kinerja pegawai. Setiap indikator dirumuskan menjadi beberapa item pertanyaan yang disusun menggunakan bahasa sederhana agar mudah dipahami oleh responden. Instrumen ini telah melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan konsistensi dan keakuratan data. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert lima poin, yaitu sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5). Skala ini memudahkan peneliti dalam mengukur sikap responden secara kuantitatif dan menginterpretasikan hasil secara sistematis. Adapun penjelasan skoring disajikan dalam Tabel 3.1 agar memudahkan pengkodean data.

Teknik pengumpulan data dilakukan secara sistematis melalui tiga tahap utama: penyebaran kuesioner, pengumpulan kuesioner, dan tabulasi data. Penyebaran dilakukan langsung kepada seluruh responden yang merupakan pegawai Cabang Dinas, agar peneliti dapat memastikan pemahaman isi pertanyaan. Setelah pengisian selesai, kuesioner dikumpulkan untuk dicek kelengkapan dan keabsahannya sebelum diproses lebih lanjut. Selanjutnya, data diinput dan ditabulasi menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS atau Excel. Tabulasi ini bertujuan untuk mempermudah analisis dan memverifikasi konsistensi data. Prosedur ini dilakukan dengan penuh ketelitian agar hasil analisis memiliki tingkat validitas yang tinggi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di bawah naungan Cabang Dinas Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus Kabupaten Kepulauan Aru, sebanyak 298 orang. Populasi terdiri dari 233 guru SMA dan 65 guru SMK yang memiliki latar belakang pendidikan bervariasi. Untuk pengambilan sampel, digunakan teknik stratified random sampling agar distribusi sampel mewakili populasi secara proporsional. Jumlah sampel yang digunakan adalah 100 orang, terdiri dari 78 guru

SMA dan 22 guru SMK. Pemilihan teknik ini bertujuan untuk menghindari bias dan meningkatkan validitas eksternal hasil penelitian. Dengan pendekatan ini, hasil yang diperoleh diharapkan dapat digeneralisasi pada populasi serupa di konteks yang sama.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari lapangan melalui kuesioner, wawancara, dan observasi yang dilakukan pada pegawai Cabang Dinas. Data primer ini bersifat aktual dan relevan karena dikumpulkan secara khusus untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Sementara itu, data sekunder berasal dari dokumen resmi, laporan instansi, studi pustaka, dan jurnal yang terkait. Kombinasi kedua jenis data ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif dan memperkaya analisis yang dilakukan. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2012) yang menyatakan bahwa data sekunder dapat memperkuat interpretasi hasil penelitian.

Pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Validitas diuji menggunakan korelasi Pearson Product Moment, di mana item dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel. Sementara reliabilitas diuji menggunakan metode Cronbach's Alpha, dengan batasan bahwa nilai $\alpha > 0,6$ menunjukkan instrumen yang reliabel. Setelah instrumen valid dan reliabel, analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda. Sebelum analisis regresi dilakukan, data diuji asumsi klasik: normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan autokorelasi. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial, sedangkan uji F untuk pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh semua variabel independen terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik merupakan tahapan krusial dalam analisis regresi yang bertujuan memastikan bahwa model yang digunakan memenuhi kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Kriteria ini menekankan pentingnya model yang linear, tidak bias, efisien, dan memberikan estimasi terbaik. Dengan terpenuhinya syarat-syarat tersebut, hasil analisis regresi dapat dipercaya untuk menggambarkan hubungan antar variabel. Dalam konteks penelitian ini, pengujian asumsi klasik digunakan sebagai fondasi untuk menghindari kesalahan estimasi. Tanpa uji ini, risiko bias dalam model akan meningkat dan hasil penelitian menjadi kurang dapat diandalkan.

Uji normalitas menjadi langkah awal dalam pengujian asumsi klasik yang bertujuan untuk memastikan bahwa residual atau selisih antara nilai aktual dan prediksi model terdistribusi secara normal. Sebaran residual yang normal menjadi syarat penting dalam analisis regresi karena berkaitan langsung dengan validitas inferensi statistik yang dilakukan. Untuk menilai normalitas, digunakan pendekatan visual seperti grafik P-P Plot dan histogram residual. Jika titik-titik dalam grafik P-P Plot mengikuti garis diagonal, dan histogram membentuk kurva lonceng, maka data dianggap memenuhi asumsi normalitas. Penilaian ini sangat penting agar metode parametrik dapat diterapkan dengan tepat.

Dari hasil visualisasi P-P Plot, sebagian besar titik data terlihat mengikuti garis diagonal secara konsisten tanpa penyimpangan ekstrem. Hal ini menunjukkan bahwa sebaran residual cukup mendekati distribusi normal. Pola yang terbentuk dalam grafik tersebut memperlihatkan tidak adanya anomali mencolok yang mengganggu simetri. Meskipun terdapat deviasi kecil pada awal atau akhir grafik, hal ini masih dianggap wajar, terutama untuk ukuran sampel yang cukup besar. Berdasarkan pengamatan visual tersebut, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi. Dengan demikian, analisis selanjutnya dapat dilakukan dengan lebih percaya diri.

Uji normalitas juga diperkuat melalui pengamatan terhadap histogram residual. Dalam grafik histogram, mayoritas nilai residual terkonsentrasi di sekitar angka nol, membentuk pola menyerupai kurva normal. Puncak histogram berada di tengah dan penyebaran data relatif simetris ke kiri dan ke

kanan. Meskipun terdapat sedikit fluktuasi pada kedua sisi, hal tersebut masih dalam batas yang dapat ditoleransi. Nilai rata-rata residual yang mendekati nol serta standar deviasi yang rendah menjadi indikator tambahan terpenuhinya asumsi normalitas. Oleh sebab itu, model regresi yang digunakan dapat dinyatakan layak dari sisi distribusi data residual.

Selanjutnya, uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji kesamaan varians residual pada berbagai tingkat nilai prediksi. Dalam regresi linear klasik, asumsi homoskedastisitas mengharuskan varians residual bersifat konstan. Pengujian ini dilakukan melalui analisis scatterplot yang menunjukkan sebaran titik-titik data terhadap garis horizontal nol. Jika pola titik menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Hasil visualisasi scatterplot memperlihatkan bahwa titik-titik tersebar merata di sekitar garis nol, menunjukkan bahwa model telah memenuhi asumsi ini. Tidak tampak adanya pola lengkung atau simetris yang menandakan penyimpangan.

Selain penyebaran acak yang merata, tidak ditemukan indikasi adanya perubahan bentuk pola residual yang melebar atau mengecil pada titik-titik tertentu. Ini berarti bahwa model regresi tidak mengalami pelanggaran terhadap asumsi varians konstan. Tidak adanya pola tertentu pada grafik scatterplot menjadi dasar bahwa tidak ada hubungan sistematis antara nilai prediksi dan kesalahan prediksi. Dengan demikian, model regresi dapat dikatakan bebas dari masalah heteroskedastisitas yang dapat mengganggu validitas hasil analisis. Uji ini penting dilakukan untuk menjamin akurasi prediksi dan ketepatan interpretasi terhadap koefisien regresi.

Uji multikolinearitas bertujuan memastikan bahwa tidak terjadi hubungan linear yang tinggi antar variabel independen dalam model. Jika multikolinearitas terjadi, maka variabel independen tidak lagi bersifat independen satu sama lain, sehingga mengganggu kestabilan estimasi regresi. Dua indikator utama digunakan dalam uji ini, yaitu nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Dalam penelitian ini, semua variabel memenuhi kriteria tersebut dan dapat digunakan secara bersama dalam model tanpa menyebabkan distorsi estimasi.

Variabel integritas pegawai menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,262 dan VIF sebesar 3,813, masih dalam batas wajar. Hal yang sama juga berlaku untuk variabel etika kerja dengan tolerance 0,244 dan VIF 4,106. Meskipun menunjukkan korelasi moderat, nilainya masih aman dan tidak mengindikasikan adanya hubungan linear yang mengkhawatirkan antar variabel. Variabel loyalitas pegawai mencatat tolerance sebesar 0,179 dan VIF 5,589, nilai tertinggi di antara semua variabel. Namun, nilai tersebut masih berada dalam ambang batas yang diperbolehkan. Oleh karena itu, tidak ditemukan gejala multikolinearitas berat dalam model yang digunakan.

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar residual dalam model regresi. Korelasi residual yang tinggi menunjukkan bahwa nilai kesalahan dari satu observasi berkorelasi dengan observasi lain, sehingga dapat merusak validitas model. Salah satu cara umum untuk menguji autokorelasi adalah dengan menggunakan statistik Durbin-Watson (DW). Jika nilai DW berada di antara -2 hingga +2,5, maka residual dianggap tidak memiliki autokorelasi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai DW adalah 1,988, mendekati nilai ideal 2, yang menandakan tidak adanya korelasi antar residual dalam model.

Berdasarkan hasil uji Durbin-Watson tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi bebas autokorelasi. Nilai DW yang hampir ideal menunjukkan bahwa residual dari observasi satu tidak berkaitan dengan observasi lainnya. Ini menjadi bukti kuat bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut. Dengan demikian, semua asumsi klasik – normalitas, homoskedastisitas, multikolinearitas, dan autokorelasi – telah terpenuhi, memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan secara statistik dengan tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap validitas model.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen secara simultan maupun parsial memengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari Integritas Pegawai (X_1), Etika Kerja (X_2), dan Loyalitas Pegawai (X_3), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y). Analisis ini penting untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variasi kinerja pegawai. Dengan demikian, peneliti dapat mengidentifikasi faktor-faktor mana yang memberikan pengaruh paling kuat dan signifikan dalam konteks kinerja pegawai. Persamaan umum dalam regresi linear berganda dituliskan sebagai:

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

di mana Y adalah variabel dependen (Kinerja Pegawai), a adalah konstanta, b_1 , b_2 , b_3 adalah koefisien regresi dari masing-masing variabel independen, dan e adalah residual atau kesalahan prediksi. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai koefisien untuk masing-masing variabel sebagaimana ditampilkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Konstanta)	-0.233	0.633	—	-0.369	0.713
Integritas Pegawai	1.019	0.097	0.627	10.543	<0.001
Etika Kerja	0.515	0.081	0.393	6.371	<0.001
Loyalitas Pegawai	-0.025	0.121	-0.015	-0.029	0.853

Sumber: hasil Oladata SPSS

Hasil regresi menunjukkan bahwa variabel Integritas Pegawai dan Etika Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi < 0,001. Sementara itu, variabel Loyalitas Pegawai tidak memberikan pengaruh signifikan karena nilai signifikansinya sebesar 0,853, jauh di atas batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas tidak memiliki kontribusi nyata dalam model regresi terhadap kinerja pegawai dalam konteks penelitian ini. Berdasarkan output regresi, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = -0,233 + 1,019X_1 + 0,515X_2 - 0,025X_3$$

Persamaan ini dapat diinterpretasikan bahwa jika nilai Integritas Pegawai meningkat satu satuan, maka Kinerja Pegawai diperkirakan akan meningkat sebesar 1,019 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Begitu pula dengan Etika Kerja, setiap peningkatan satu satuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,515 satuan. Sebaliknya, Loyalitas Pegawai menunjukkan pengaruh negatif yang sangat kecil dan tidak signifikan, sehingga secara statistik dapat diabaikan dari model ini.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh signifikan antara variabel-variabel independen, yaitu Integritas Pegawai, Etika Kerja, dan Loyalitas Pegawai terhadap variabel dependen yakni Kinerja Pegawai. Pengujian ini dilakukan menggunakan tiga teknik statistik utama: **uji t** untuk mengukur pengaruh parsial masing-masing variabel, **uji F** untuk mengukur pengaruh simultan, dan **koefisien determinasi (R^2)** untuk melihat kontribusi keseluruhan variabel bebas dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Hasil dari pengujian ini akan memberikan gambaran yang objektif terkait faktor dominan yang memengaruhi peningkatan kinerja.

Tabel 2. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Konstanta)	-0.233	0.633	—	-0.369	0.713
Integritas Pegawai	1.019	0.097	0.627	10.543	<0.001
Etika Kerja	0.515	0.081	0.393	6.371	<0.001
Loyalitas Pegawai	-0.025	0.121	-0.015	-0.029	0.853

Sumber: Olahdata SPSS

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa **Integritas Pegawai** berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 1.019 dan nilai *Sig.* < 0.001. Artinya, semakin tinggi integritas yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja mereka. Nilai *t* hitung sebesar 10.543 menegaskan bahwa pengaruh variabel ini sangat kuat secara statistik.

Demikian pula, **Etika Kerja** juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai *Sig.* < 0.001 dan koefisien regresi sebesar 0.515. Ini berarti bahwa pegawai yang memiliki etika kerja tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Etika kerja yang baik menjadi landasan penting bagi peningkatan tanggung jawab, disiplin, dan dedikasi pegawai dalam menjalankan tugas.

Namun, **Loyalitas Pegawai** tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dalam penelitian ini. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Sig.* sebesar 0.853 yang jauh di atas batas signifikansi 0.05. Nilai koefisien regresi yang negatif dan sangat kecil (-0.025) juga mengindikasikan bahwa loyalitas, dalam konteks ini, tidak memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja.

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1396.256	3	465.419	327.727	<0.001
Residual	136.334	96	1.420		
Total	1532.590	99			

Sumber: Olahdata SPSS

Uji F dalam Tabel 3 digunakan untuk menguji pengaruh ketiga variabel independen secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil menunjukkan nilai *F hitung* sebesar 327.727 dengan *Sig.* < 0.001. Hal ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama, Integritas Pegawai, Etika Kerja, dan Loyalitas Pegawai secara signifikan memengaruhi Kinerja Pegawai.

Nilai **Sum of Squares Regression** yang jauh lebih besar dibandingkan **Residual** menandakan bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh model regresi. Dengan demikian, model ini dinilai kuat secara statistik untuk digunakan dalam pengambilan keputusan atau pengembangan kebijakan peningkatan kinerja di lingkungan organisasi terkait.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.954	0.911	0.908	1.192

Sumber: Olahdata SPSS

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai **R Square** sebesar 0.911 atau 91,1%, yang berarti bahwa hampir seluruh variasi dalam Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh tiga variabel bebas yang diuji. Nilai ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sementara itu, **Adjusted R Square** sebesar 0.908 mengoreksi nilai R Square dengan

mempertimbangkan jumlah variabel, sehingga memberikan gambaran yang lebih akurat terhadap kekuatan model.

Nilai **Standard Error of the Estimate** sebesar 1.192 menandakan bahwa rata-rata kesalahan prediksi model terhadap nilai aktual kinerja pegawai masih dalam kategori kecil. Hal ini memperkuat kesimpulan bahwa model regresi yang digunakan sangat layak untuk menjelaskan hubungan antar variabel dan dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan manajerial.

Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini bertujuan untuk menghubungkan antara hasil temuan empiris dengan teori-teori yang relevan. Pada bagian ini akan dijelaskan bagaimana pengaruh variabel integritas pegawai, etika kerja, dan loyalitas pegawai terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan. Dengan demikian, analisis ini tidak hanya menjelaskan seberapa kuat hubungan antar variabel, tetapi juga mengevaluasi keterkaitan antara teori dan realitas di lapangan. Penelitian ini dilakukan di Cabang Dinas Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus Kabupaten Kepulauan Aru, sehingga temuan memiliki nilai kontekstual penting untuk pengembangan sumber daya manusia di lingkungan tersebut.

Hasil uji t menunjukkan bahwa integritas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi sebesar 1.019 dengan nilai signifikansi $< 0,001$ mengindikasikan bahwa integritas merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Artinya, semakin tinggi integritas yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja yang ditunjukkan. Dalam praktiknya, integritas mencerminkan kejujuran, konsistensi, dan komitmen terhadap tanggung jawab yang diberikan. Hal ini berkontribusi terhadap terciptanya lingkungan kerja yang lebih disiplin dan profesional. Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Temuan ini mendukung teori dari Sukarna (2018) yang menegaskan bahwa integritas terdiri dari kejujuran, komitmen terhadap tugas, serta konsistensi dalam bertindak. Ketiga komponen ini membentuk dasar sikap kerja pegawai yang dapat diandalkan dan dipercaya. Pegawai yang memiliki integritas tinggi umumnya akan menunjukkan etos kerja yang kuat, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan menjaga kepercayaan organisasi. Dalam konteks Cabang Dinas Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus Kabupaten Kepulauan Aru, integritas menjadi pilar penting yang memperkuat kinerja secara menyeluruh. Dengan integritas yang tinggi, pegawai dapat bekerja lebih fokus, berkomitmen terhadap tujuan, dan memberikan hasil yang optimal.

Selanjutnya, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi sebesar 0,515 dengan signifikansi $< 0,001$ membuktikan bahwa etika kerja memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian kerja pegawai. Etika kerja mencakup sikap seperti kerja keras, disiplin, sopan santun, dan kemampuan menyelesaikan masalah secara kreatif. Pegawai yang menjunjung tinggi nilai etika dalam bekerja cenderung menunjukkan kinerja yang lebih berkualitas. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh terhadap kinerja juga diterima dalam penelitian ini.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Fauzi (2011:23) yang menyebutkan bahwa etika kerja terdiri dari kerja keras, gaya bicara, nilai kerja, dan kreativitas kerja. Dalam organisasi, etika kerja mendorong terciptanya budaya kerja yang sehat dan kompetitif. Pegawai yang memiliki etika kerja tinggi akan mampu bekerja sama secara efektif, bertanggung jawab atas tugasnya, dan memberikan inovasi dalam penyelesaian pekerjaan. Robbins (2015) juga menyatakan bahwa dimensi kinerja meliputi kualitas, kuantitas, efektivitas, dan ketepatan waktu, yang semuanya dapat dipengaruhi oleh etika kerja. Dengan demikian, etika kerja tidak hanya memperkuat performa individu, tetapi juga mendukung tujuan strategis organisasi.

Berbeda dengan dua variabel sebelumnya, hasil uji t untuk loyalitas pegawai tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Koefisien regresi sebesar -0,025 dan nilai signifikansi sebesar 0,853 mengindikasikan bahwa loyalitas tidak memiliki kontribusi berarti dalam peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai loyal secara emosional terhadap organisasi, loyalitas tersebut belum tentu diterjemahkan dalam bentuk kinerja yang tinggi. Faktor-faktor lain seperti kurangnya motivasi atau dukungan organisasi bisa menjadi penghambat dalam mengoptimalkan loyalitas menjadi produktivitas. Maka, hipotesis yang menyatakan loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja ditolak.

Temuan ini tidak sepenuhnya sejalan dengan Gozaly dan Wibawa (2018) yang menyatakan bahwa loyalitas tercermin dari komitmen terhadap organisasi, penerimaan nilai-nilai institusi, dan kesiapan untuk bekerja bagi kepentingan bersama. Meskipun secara teori loyalitas penting, dalam praktiknya loyalitas saja tidak cukup tanpa didukung oleh faktor-faktor pendukung lainnya. Misalnya, loyalitas yang tidak disertai kesempatan berkembang, lingkungan kerja yang sehat, atau penghargaan atas kinerja dapat mengakibatkan rendahnya produktivitas meski pegawai loyal. Hal ini sejalan dengan Robbins (2015) yang menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, bukan hanya loyalitas semata.

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa integritas, etika kerja, dan loyalitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi $< 0,001$ menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun valid secara statistik untuk menjelaskan variasi kinerja. Artinya, meskipun loyalitas secara individu tidak signifikan, namun dalam kombinasi dengan integritas dan etika kerja, loyalitas tetap memberikan kontribusi terhadap kinerja. Hal ini menegaskan pentingnya sinergi antar variabel personal dalam meningkatkan kinerja pegawai secara komprehensif. Hipotesis simultan dalam penelitian ini pun dinyatakan diterima.

Dengan demikian, integritas dan etika kerja terbukti sebagai faktor dominan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Loyalitas, meskipun tidak signifikan secara parsial, tetap relevan dalam konteks hubungan simultan. Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja di Cabang Dinas Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus Kabupaten Kepulauan Aru sebaiknya difokuskan pada penguatan integritas dan penanaman etika kerja yang baik, disertai pendekatan untuk mengoptimalkan loyalitas pegawai menjadi kinerja nyata. Pendekatan ini akan menghasilkan peningkatan produktivitas secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh integritas pegawai, etika kerja, dan loyalitas terhadap kinerja pegawai di Cabang Dinas Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus Kabupaten Kepulauan Aru, dapat disimpulkan bahwa integritas dan etika kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi integritas dan etika kerja yang dimiliki, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, loyalitas pegawai tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja, meskipun tetap memberikan kontribusi dalam hubungan simultan. Secara bersama-sama, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, kombinasi antara integritas, etika kerja, dan loyalitas merupakan fondasi penting dalam membentuk kinerja yang optimal. Temuan ini menunjukkan pentingnya membangun karakter pegawai secara menyeluruh.

Sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian, disarankan agar instansi memperkuat pembinaan nilai-nilai integritas melalui pelatihan yang berfokus pada kejujuran, komitmen, dan konsistensi perilaku. Selain itu, penting untuk menanamkan budaya etika kerja melalui keteladanan pimpinan, penghargaan atas kinerja, dan komunikasi efektif. Loyalitas pegawai juga

perlu dievaluasi untuk memastikan bahwa loyalitas yang terbentuk bersifat kontributif dan produktif, bukan hanya formalitas. Pengembangan program SDM yang terpadu meliputi ketiga aspek ini akan sangat membantu dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Strategi penguatan karakter dan profesionalisme pegawai harus menjadi prioritas utama. Upaya tersebut penting untuk mendukung pencapaian visi dan misi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, R. N., & Halim, M. R. (2024). Peran Etos kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan dalam Konteks Kerja Fleksibel. *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 1(1), 331–339.
- Faizin, A. (2021). *Pengaruh integritas terhadap kinerja karyawan melalui variabel loyalitas pada Koperasi Pondok Pesantren Manbaul Ulum Gresik*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Gaus, S. R., Asri, A., & Rakhman, B. (2024). PENGARUH INTEGRITAS, KOMITMEN DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN MAJENE. *Cendekia Akademika Indonesia (CAI)*, 3(2), 202–215.
- Gumbira, A., Suroso, E., Suherli, I. R., & Mauluddin, G. G. (2025). PENGARUH RELIGIOSITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT DAERAH KOTA BANJAR. *Ekonomika Sharia: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Ekonomi Syariah*, 10(2), 345–374.
- Juniarshah, E. (2025). Pengaruh Integritas dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Alfamart Pamulang Kota Tangerang Selatan. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 3311–3322.
- Khairani, N., Anitra, V., & Hadiyanti, S. U. E. (2025). Pengaruh Etos kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Budaya kerja Sebagai Mediator. *Balance: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2), 519–529.
- Larengkeng, G. V., Kojo, C., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Integritas Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 405–413.
- NOVIYANTI, K. A. (2024). *PENGARUH MOTIVASI, INTEGRITAS DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KLUNGKUNG*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Nst, V. F. H., Gaol, J. L., & Lubis, M. A. (2022). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Melalui Profesionalisme Kerja Pada Cv. Sentosa Deli Mandiri Medan. *Jurnal Prointegrita*, 6(3), 201–213.
- PALANGAN, H. (n.d.). *GAYA KEPEMIMPINAN DAN INTEGRITAS KERJA TERHADAP ETOS KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (STUDI KASUS PERUSAHAAN XYZ) LEADERSHIP STYLE AND WORK INTEGRITY ON WORK ETHIC AND ITS IMPACT ON EMPLOYEE LOYALTY*.
- Ponto, I. S., Patty, J. T., & Sakir, A. R. (2024). Upaya Pencegahan Patologi Birokrasi Melalui Penerapan Good Government untuk Menciptakan Birokrasi yang Efisien. *JURNAL ILMIAH ILMU ADMINISTRASI*, 14(2), 112–124.
- Purnomo, C. J., Miryati, D., & Suyono, J. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 3(1), 98–110.
- Putri, N. A., Harmen, H., Indriani, R., Mahyundari, A., Wulandari, A., Togatorop, R. S., Indah, A. N., & Sinaga, M. H. P. (2024). Dampak Etika Kerja dan Profesionalisme Kerja terhadap Kualitas Pelayanan pada CV. Sentosa Deli Mandiri Medan. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 9(3).
- Ramadhan, G., Yusuf, M., & Nasrullah, N. (2025). PENGARUH ETIKA KERJA, TANGGUNG JAWAB SOSIAL, DAN REPUTASI TERHADAP KUALITAS LAYANAN KARYAWAN KESYAHBANDARAAN DAN OTORITAS PELABUHAN UTAMA MAKASSAR. *EKOMBIS: JURNAL FAKULTAS EKONOMI*, 11(2).
- Safitri, I. M., Febrianti, A., Wijayanti, N. D., Laia, S., & Yunita, S. (2025). PERAN ETOS KERJA

DALAM MEMBENTUK PROFESIONALISME DAN INTEGRITAS DI DUNIA KERJA.

Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi, 16(11), 31–40.

Sakir, A. R., Yunus, R., & Syamsu, S. (2021). Budaya Birokrasi: Kinerja Pegawai Samsat Maros Dalam Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor. *Jurnal Administrasi Negara*, 27(3), 293–316.

Sari, D. P. (2025). *PENGARUH PROFESIONALISME, KOMITMEN ORGANISASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BIRO HUMAS DAN PROTOKOL SETDA PROVINSI SUMATERA SELATAN*. 021008 UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG.