

Analysis Of Work Ethics, Job Loyalty, And Job Satisfaction On Employee Performance At The Binjai City Regional Inspectorate Office

Analisis Etika Kerja, Loyalitas Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Binjai

Monica Fransiska Gultom ¹⁾; Kholilul Kholik ²⁾; Teguh Wahyono ³⁾

^{1,2,3)}Study Program of Management, Faculty of Social Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: ¹⁾ monikafransiska202@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [25 Maret 2026]

Revised [03 Mei 2026]

Accepted [07 Mei 2026]

KEYWORDS

Work Ethic, Work Loyalty, Job Satisfaction.

This is an open access

article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etika kerja, loyalitas kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Kota Binjai. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Sampel penelitian berjumlah 65 orang, mencakup seluruh populasi Aparatur Sipil Negara (ASN) di instansi tersebut. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($t = 6,785$; $p = 0,000$), loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan ($t = 2,828$; $p = 0,006$), dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan ($t = 3,527$; $p = 0,001$). Secara simultan, ketiga variabel independen juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($F = 45,042$; $p = 0,000$), dengan kontribusi sebesar 67,4% ($Adj. R^2 = 0,674$). Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja aparatur pengawas internal pemerintah memerlukan pendekatan terintegrasi yang mencakup penguatan etika, pembinaan loyalitas, dan penciptaan kepuasan kerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work ethics, job loyalty, and job satisfaction on employee performance at the Regional Inspectorate Office of Binjai City. The research method used is quantitative with a causal associative approach. The research sample consisted of 65 employees, covering the entire population of State Civil Apparatus (ASN) at the institution. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis. The results show that partially, work ethics have a positive and significant effect on performance ($t = 6.785$; $p = 0.000$), job loyalty has a positive and significant effect ($t = 2.828$; $p = 0.006$), and job satisfaction has a positive and significant effect ($t = 3.527$; $p = 0.001$). Simultaneously, the three independent variables also have a positive and significant effect on employee performance ($F = 45.042$; $p = 0.000$), contributing 67.4% ($Adj. R^2 = 0.674$). These findings indicate that improving the performance of government internal supervisory apparatus requires an integrated approach encompassing strengthening ethics, fostering loyalty, and creating job satisfaction.

PENDAHULUAN

Dalam era desentralisasi dan otonomi daerah yang semakin menguat, peran Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pelaksana pemerintahan menjadi semakin strategis dan kompleks. Inspektorat Daerah sebagai aparat pengawas internal pemerintah (APIP) memegang peran krusial dalam memastikan akuntabilitas, transparansi, dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah. Namun, efektivitas fungsi pengawasan ini sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawai yang menjadi ujung tombak pelaksanaan tugas inspektorat. Kinerja pegawai yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh faktor-faktor perilaku organisasional seperti etika kerja, loyalitas, dan kepuasan kerja.

Berdasarkan data penilaian kinerja Inspektorat Kota Binjai periode 2022-2024, terlihat bahwa capaian kinerja pegawai masih berada pada kategori "cukup" dengan rata-rata nilai 72-77 dari skala maksimal yang diharapkan. Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 30 pegawai juga mengungkap fenomena yang mengkhawatirkan: 57% responden mengaku tidak mampu melakukan pengawasan secara efektif, 53% tidak bekerja dengan kejujuran (masih menerima gratifikasi), 60% tidak memiliki inisiatif dalam pencegahan korupsi, dan 60% merasa tidak puas dengan kesempatan pengembangan karir. Kondisi ini mengindikasikan adanya masalah mendasar yang berkaitan dengan aspek perilaku kerja dan psikologis pegawai.

Kinerja pegawai bukan variabel tunggal, melainkan resultan dari berbagai faktor psikologis dan lingkungan. Kholik, Ferdian, & Ginting (2024) menegaskan bahwa aspek perilaku seperti kepuasan kerja memiliki korelasi kuat terhadap output kerja pegawai. Selain itu, Arianty & Kholik (2025) juga menemukan

bahwa faktor internal seperti disiplin—yang berakar pada etika—sangat menentukan produktivitas di lingkungan kerja yang memiliki regulasi ketat

Secara teoritis, etika kerja merupakan fondasi moral yang membentuk integritas dan profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugasnya (Ernawan, 2020). Loyalitas kerja mencerminkan komitmen dan keterikatan psikologis pegawai terhadap organisasi (Chaerudin dkk., 2020), sementara kepuasan kerja merepresentasikan tingkat kesesuaian antara harapan pegawai dengan realitas pengalaman kerja mereka (Robbins, 2020). Ketiga konstruk ini saling berinteraksi dan secara bersama-sama diduga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai dalam Konteks Sektor Publik

Kinerja pegawai merupakan capaian kerja yang dihasilkan oleh seorang individu ketika menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, yang dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, serta tingkat keseriusan dalam kurun waktu tertentu (Hasibuan, 2020). Dalam konteks sektor publik, kinerja tidak hanya diukur dari aspek kuantitas dan kualitas output, tetapi juga dari aspek kepatuhan terhadap regulasi, akuntabilitas, dan kontribusi terhadap pencapaian visi-misi organisasi (Kasmir, 2020). Indikator kinerja menurut Kasmir (2020) mencakup enam dimensi: (1) kualitas (mutu) pekerjaan, (2) kuantitas (jumlah) output, (3) ketepatan waktu penyelesaian tugas, (4) efisiensi biaya, (5) efektivitas pengawasan, dan (6) hubungan antar pegawai. Dalam konteks inspektorat, kinerja juga terkait dengan kemampuan melakukan pengawasan yang efektif, pemeriksaan yang komprehensif, penyusunan laporan yang akurat, dan inisiatif dalam pencegahan maladministrasi.

Etika Kerja dan Relevansinya dengan Kinerja

Etika kerja merupakan cabang dari filsafat moral yang mempelajari prinsip-prinsip perilaku baik dan buruk dalam konteks pekerjaan (Ernawan, 2020). Menurut Simorangkir (2020), etika kerja adalah upaya yang dilakukan secara sistematis dengan memanfaatkan penalaran untuk memahami pengalaman moral, baik pada tingkat individu maupun sosial, sehingga dapat dirumuskan nilai-nilai bermakna yang berfungsi sebagai acuan dalam berperilaku. Faktor-faktor yang memengaruhi etika kerja menurut Ernawan (2020) meliputi faktor individu (nilai dan keyakinan pribadi, kepribadian, motivasi pribadi, pendidikan) dan faktor organisasi (budaya organisasi, kepemimpinan, peraturan dan kebijakan, sistem reward dan punishment). Indikator etika kerja dalam penelitian ini mengacu pada Ernawan (2020) yang meliputi: kerja keras, disiplin, kejujuran, tanggung jawab, dan ketekunan.

Hubungan antara etika kerja dengan kinerja didasarkan pada premis bahwa pegawai dengan etika kerja yang tinggi akan memiliki integritas, disiplin, dan komitmen yang lebih besar dalam melaksanakan tugas, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas output kerja (Nasution & Islamiati, 2022).

Loyalitas Kerja sebagai Prediktor Kinerja

Loyalitas kerja dapat dipahami sebagai komitmen dan kesiapan seseorang untuk mematuhi, menjalankan, serta menerapkan berbagai ketentuan atau tugas dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab (Chaerudin dkk., 2020). Umar (2019) menambahkan bahwa loyalitas merupakan lanjutan dari kepuasan pegawai untuk individu cenderung menunjukkan loyalitas ketika mereka melihat bahwa organisasi memberi kesempatan untuk belajar, berkembang, serta menyediakan arah jenjang karir yang jelas. Faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas kerja menurut Chaerudin (2020) meliputi: Faktor keamanan mencakup masa kerja, kelayakan gaji, keselamatan kerja, serta jaminan sosial. Faktor kenyamanan meliputi kondisi lingkungan kerja, hubungan sosial di tempat kerja, fasilitas yang tersedia, sistem kerja, dan gaya kepemimpinan. Sementara itu, faktor tantangan berkaitan dengan kejelasan arah dan jenjang karier. Indikator loyalitas kerja dalam penelitian ini mengacu pada Chaerudin (2020) yang meliputi: taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, dan rasa memiliki.

Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang muncul dari penilaian seseorang terhadap berbagai aspek atau karakteristik pekerjaannya (Robbins, 2020). Menurut Hasibuan (2020), kepuasan kerja adalah kondisi emosional positif yang membuat seseorang menikmati dan menghargai pekerjaannya, yang tercermin melalui moral kerja yang baik, disiplin, serta pencapaian kinerja yang optimal. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut Robbins (2020) Aspek-aspek yang termasuk di dalamnya mencakup kompensasi atau upah, karakteristik pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervisi atau pengawasan kerja, serta kondisi lingkungan kerja termasuk hubungan dengan rekan kerja. Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini mengacu pada Robbins (2020) aspek-aspek

tersebut mencakup tingkat kepuasan terhadap tugas yang dijalankan, kepuasan terhadap pimpinan, kepuasan dalam berinteraksi dengan rekan kerja, serta kepuasan terkait imbalan atau pendapatan yang diterima.

METODE PENELITIAN

Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap:

1. Statistik Deskriptif: Untuk mendeskripsikan karakteristik responden dan tanggapan terhadap pernyataan kuesioner.
2. Uji Kualitas Data: Meliputi uji validitas dengan korelasi Pearson Product Moment (batas $r > 0,30$) dan uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha (batas $\alpha > 0,60$).
3. Uji Asumsi Klasik: Meliputi uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas dengan tolerance dan VIF, serta uji heteroskedastisitas dengan scatterplot.
4. Analisis Regresi Linier Berganda: Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan persamaan: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$
5. Uji Hipotesis: Uji t untuk pengujian parsial dan uji F untuk pengujian simultan.
6. Koefisien Determinasi (R^2): Untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Seluruh analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 25.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Statistik Deskriptif

Hasil analisis deskriptif terhadap tanggapan responden menunjukkan variasi persepsi terhadap keempat variabel penelitian. Pada variabel kinerja pegawai, nilai mean tertinggi terdapat pada indikator "memahami pentingnya penghematan biaya" (3,72), sedangkan terendah pada "mampu bekerja tanpa pengawasan ketat" (3,18). Pada variabel etika kerja, nilai mean tertinggi pada "menjaga amanah atasan" (3,90) dan terendah pada "bekerja fokus meski tugas monoton" (3,15). Untuk loyalitas kerja, mean tertinggi pada "ingin bertahan bekerja lama di inspektorat" (3,71) dan terendah pada "tidak melanggar tata tertib" (3,18). Sementara pada kepuasan kerja, mean tertinggi pada "rekan kerja mudah diajak kerja sama" (3,84) dan terendah pada "menikmati tugas-tugas yang diberikan" (3,07).

Table 1. Hasil Uji validitas Kinerja Pegawai

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1.1	39,2923	50,398	0,424	0,847
Y.1.2	39,1077	46,754	0,588	0,836
Y.2.1	39,2308	46,743	0,579	0,836
Y.2.2	39,3692	48,987	0,489	0,843
Y.3.1	39,1846	49,434	0,420	0,848
Y.3.2	39,5385	45,627	0,623	0,833
Y.4.1	39,5077	49,160	0,497	0,842
Y.4.2	39,2000	47,100	0,680	0,830
Y.5.1	39,3692	48,862	0,530	0,840
Y.5.2	39,7385	50,071	0,517	0,841
Y.6.1	39,4000	50,869	0,485	0,844
Y.6.2	39,2154	48,265	0,467	0,845

Tabel 2 Hasil Uji Vaiditas Etika Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X ₁ .1.1	32,0615	44,777	0,673	0,890
X ₁ .1.2	32,0462	42,857	0,611	0,894
X ₁ .2.1	32,1077	40,441	0,719	0,886
X ₁ .2.2	32,0462	43,482	0,699	0,887
X ₁ .3.1	32,0923	42,523	0,686	0,888
X ₁ .3.2	31,8462	40,570	0,761	0,883
X ₁ .4.1	32,4308	46,812	0,562	0,896
X ₁ .4.2	31,7538	42,970	0,664	0,889
X ₁ .5.1	32,5077	47,223	0,497	0,899
X ₁ .5.2	32,0615	44,777	0,673	0,890

Sumber: Diolah Peneliti, SPSS (2025)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Loyalitas Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X ₂ .1.1	17,6462	16,076	0,405	0,894
X ₂ .1.2	18,0154	16,203	0,476	0,879
X ₂ .2.1	17,6769	14,566	0,821	0,830
X ₂ .2.2	17,4923	12,379	0,806	0,824
X ₂ .3.1	17,6769	14,566	0,821	0,830
X ₂ .3.2	17,4923	12,379	0,806	0,824

Sumber: Diolah Peneliti, SPSS (2025)

Tabel 4. Hasil Uji Vaiditas Kepuasa Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X ₃ .1.1	24,7538	16,657	0,461	0,766
X ₃ .1.2	24,1538	17,601	0,426	0,770
X ₃ .2.1	24,0462	18,326	0,363	0,779
X ₃ .2.2	24,3385	16,915	0,475	0,763
X ₃ .3.1	23,9846	16,422	0,577	0,747
X ₃ .3.2	24,7538	16,532	0,446	0,769
X ₃ .4.1	24,4308	17,187	0,585	0,749
X ₃ .4.2	24,3538	15,232	0,603	0,740

Sumber: Diolah Peneliti, SPSS (2025)

Uji Reliabilitas

Table 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
X1	0,900	10
X2	0,872	6
X3	0,784	8
Y	0,852	12

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Etika Kerja	0.865	1,157
Loyalitas Kerja	0.762	1,312
Kepuasan Kerja	0.72	1,390

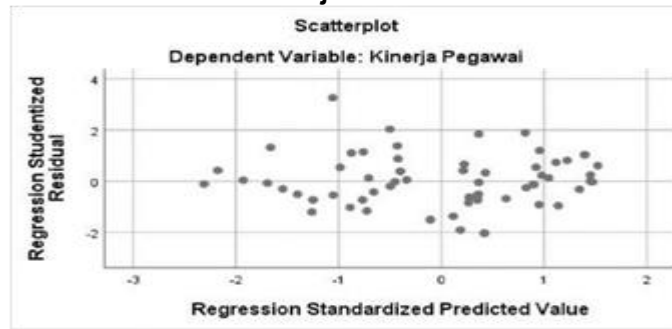
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah Peneliti, SPSS (2025)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai toleransi di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Kondisi ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak berkorelasi tinggi, artinya model regresi bebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Diolah Peneliti, SPSS (2025)

Berdasarkan grafik scatterplot, titik-titik residual tampak menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Pola sebaran tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model.

Analisis Regresi Linier Berganda

Table 7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,336	3,778		0,618	0,539
Etika Kerja	0,933	0,137	0,555	6,785	0,000
Loyalitas Kerja	0,389	0,137	0,238	2,828	0,006
Kepuasan Kerja	0,280	0,079	0,271	3,527	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 2,336 + 0,933X_1 + 0,389X_2 + 0,280X_3 + \epsilon$$

Interpretasi persamaan tersebut adalah:

1. Konstanta sebesar 2,336 mengindikasikan bahwa ketika etika kerja, loyalitas kerja, dan kepuasan kerja bernilai nol, kinerja pegawai diperkirakan sebesar 2,336 satuan.
2. Koefisien regresi etika kerja sebesar 0,933 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada etika kerja akan diikuti peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,933 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.
3. Koefisien regresi loyalitas kerja sebesar 0,389 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan pada loyalitas kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,389 satuan.
4. Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,280 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada kepuasan kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,280 satuan.

Dari nilai beta standardized, terlihat bahwa etika kerja memiliki pengaruh paling dominan ($\beta = 0,555$), diikuti oleh kepuasan kerja ($\beta = 0,271$), dan loyalitas kerja ($\beta = 0,238$).

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8 Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,336	3,778		0,618	0,539
Etika Kerja	0,933	0,137	0,555	6,785	0,000
Loyalitas Kerja	0,389	0,137	0,238	2,828	0,006
Kepuasan Kerja	0,280	0,079	0,271	3,527	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Diolah Peneliti, SPSS (2025)

Uji Simultan (Uji F)**Tabel 9 . Hasil Uji Simultan**

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2512.421	3	837.474	45.042	.000 ^b
	Residual	1134.194	61	18.593		
	Total	3646.615	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Kepuasan Kerja, Motivasi

Sumber: Diolah Peneliti, SPSS (2025)

Nilai F-hitung sebesar 45,042 > F-tabel sebesar 2,76 dengan sig. 0,000 < 0,05 → H₄ diterima. Artinya, secara simultan etika kerja, loyalitas kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 10 Hasil Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.830	0.689	0.674	4,132

aPredictors: (Constant) etika kerja, loyalitas kerja dan kepuasan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pembahasan**Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa etos kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dahlia (2024) dan Nasution & Islamiati (2022). Koefisien regresi etika kerja sebesar 0,933, yang merupakan nilai tertinggi di antara ketiga variabel independen, menunjukkan bahwa etika kerja menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai di Inspektorat Kota Binjai. Dalam konteks instansi pengawasan seperti inspektorat, etika kerja yang tinggi merupakan prasyarat fundamental. Pegawai inspektorat yang memiliki integritas, kejujuran, dan tanggung jawab akan lebih mampu melaksanakan fungsi pengawasan secara objektif dan akuntabel. Hasil pra-survei yang menunjukkan 53% pegawai masih menerima gratifikasi mengindikasikan perlunya penguatan etika kerja melalui pembinaan karakter dan penegakan disiplin yang lebih ketat.

Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Temuan signifikansi pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja mendukung penelitian Lasari (2019) dan Philippi Mandiang dkk. (2023). Meskipun koefisien regresinya lebih kecil (0,389) dibandingkan etika kerja, pengaruh loyalitas tetap penting dalam konteks organisasi publik yang menghadapi tantangan rendahnya komitmen pegawai. Loyalitas kerja di instansi pemerintah sering kali dipengaruhi oleh faktor keamanan kerja (job security) dan jenjang karir yang jelas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 60% pegawai memiliki pengalaman kerja >10 tahun, yang mengindikasikan stabilitas kepegawaian. Namun, hanya 40% yang merasa puas dengan kesempatan karir. Untuk meningkatkan loyalitas, diperlukan penyediaan jalur karir yang jelas dan sistem reward yang adil.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja konsisten dengan temuan Kholik dkk. (2024) dan Saputro (2022). Koefisien regresi sebesar 0,280 menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja, meskipun tidak sebesar pengaruh etika kerja. Aspek kepuasan kerja yang perlu mendapat perhatian khusus adalah kepuasan terhadap pendapatan (hanya 40% puas) dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (hanya 35% menikmati tugas). Dalam konteks inspektorat yang memiliki tugas pengawasan yang kompleks dan penuh tekanan, penciptaan lingkungan

kerja yang suportif dan sistem kompensasi yang kompetitif menjadi penting untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh Simultan dan Implikasi Manajerial

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa ketiga variabel secara simultan mampu menjelaskan 67,4% variasi kinerja menyiratkan bahwa upaya peningkatan kinerja perlu dilakukan secara menyeluruh dan terpadu. Oleh karena itu, program pengembangan sumber daya manusia di Inspektorat Kota Binjai sebaiknya dirancang dengan fokus pada tiga aspek utama, yaitu penguatan etika kerja, peningkatan loyalitas, dan penciptaan kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Binjai. Hal ini terlihat dari uji hipotesis melalui uji t dengan nilai t-hitung sebesar 6,785 > t-tabel sebesar 1,99 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.
2. Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Binjai. Hal ini terlihat dari uji hipotesis melalui uji t dengan nilai t-hitung sebesar 2,828 > t-tabel sebesar 1,99 dengan nilai signifikan 0,006 < 0,05.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Binjai. Hal ini terlihat dari uji hipotesis melalui uji t dengan nilai t-hitung sebesar 3,527 > t-tabel sebesar 1,99 dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05.
4. Etika kerja, loyalitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Binjai, dengan nilai F-hitung sebesar 45,042 > F-tabel sebesar 2,76 dan signifikan 0,000 < 0,05.
5. Etika kerja merupakan variabel yang paling dominan dengan koefisien regresi 0,933, diikuti loyalitas kerja (0,389) dan kepuasan kerja (0,280). Koefisien determinasi sebesar 0,674 menunjukkan bahwa 67,4% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara 32,6% dipengaruhi faktor lain.
6. Temuan ini memperkuat pentingnya faktor perilaku organisasional dalam kinerja pegawai sektor publik dan dapat menjadi acuan bagi pimpinan Inspektorat Kota Binjai dalam merumuskan kebijakan pengembangan SDM yang berfokus pada penguatan etika kerja, peningkatan loyalitas, dan kepuasan kerja.

Saran

1. Meningkatkan Pengawasan Rutin: Karena variabel etika kerja menunjukkan nilai terendah (mean 3,18), disarankan kepada Inspektorat Kota Binjai untuk melakukan pengawasan langsung dan rutin oleh atasan guna memastikan pekerjaan dilakukan secara efektif sesuai target dan prosedur.
2. Memberikan Motivasi Berbasis Kinerja: Untuk meningkatkan fokus kerja (loyalitas kerja, mean 3,07), disarankan untuk memberikan motivasi atau penguatan yang disesuaikan dengan pencapaian hasil kerja masing-masing pegawai.
3. Meningkatkan Kepatuhan pada Aturan: Guna meningkatkan kepuasan kerja (mean 3,15), disarankan untuk menegakkan dan meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap tata tertib dan peraturan yang berlaku di kantor.
4. Mendistribusikan Beban Kerja secara Adil: Untuk mengatasi indikasi bahwa pegawai kurang menikmati tugas (mean 3,18), disarankan agar pembagian tugas dan beban kerja dilakukan secara lebih adil dan merata kepada semua pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arianty, Y., & Kholik, K. (2025). Analysis of the Influence of Work Discipline, Work Environment, and Job Satisfaction on Employee Performance at the Military Court Office I-02 Medan. *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHESS)*, 3(1), 45-62.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi ke-6). Jakarta: Rineka Cipta.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Jawa Barat: Jejak Publisher.
- Dahlia. (2024). Pengaruh Etika Kerja Dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kokonako Indonesia Riau Pulau Palas Kecamatan Tembilahan Hulu Kabupaten Indragiri Hilir.

- Jurnal Manajemen*, 12(2), 112-128.
- Ernawan, E. R. (2020). *Etika Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Ginting, A.F., & Kholik, K. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PTPN IV Medan. *Jurnal Ilmiah Muqoddimah : Jurnal Ilmu Sosial, Politik, dan Humaniora*.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kholik, K., Ferdian, A., & Ginting, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PTPN IV Medan. *Mugoddimah: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora*, 5(1), 78-95.
- Lasari. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Mandala Finance Cabang Gowa. *Jurnal Manajemen*, 8(3), 205-220.
- Mandiangan, P., Makapedua, J., & Supit, V. (2023). Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Divisi Operasional PT BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal Manajemen*, 11(4), 301-315.
- Nasution, & Islamiati. (2022). Pengaruh Etika Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Sealtek Prima Perkasa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 89-104.
- Pakpahan, M., & Manullang, M. (2020). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Philippi Mandiangan, Jacob Makapedua, & Vekky Supit. (2023). Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Divisi Operasional PT BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal Manajemen*, 11(4), 301-315.
- Robbins, S. P. (2020). *Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai*. Jakarta: Gaya Media.
- Saputro. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Duren Mandiri Fortuna (Plywood). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 56-72.
- Simorangkir, O. P. (2020). *Etika: Bisnis, Jabatan, Dan Perbankan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan: Langkah Cepat dan Tepat Menyusun Tesis dan Disertasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama