

Mendorong Kinerja Pegawai Melalui Iklim Etika Kerja Dan Kepatuhan Organisasional Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Kupang

Asbi Nasar (1), Feny Susana Eky (2), Rulli Saragi (3), Nasaruddin (4)

^{1,2,3}Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Kupang

⁴Teknik Mesin, Politeknik Negeri Kupang

E-mail Korespondensi : nasarazbii@gmail.com

Abstrak: Peningkatan kinerja pegawai merupakan isu strategis dalam organisasi sektor publik, khususnya pada instansi pelayanan yang berhadapan langsung dengan masyarakat. Meskipun berbagai penelitian telah mengidentifikasi determinan kinerja pegawai, kajian yang secara simultan menguji peran iklim etika kerja dan kepatuhan organisasional pada instansi pelayanan administrasi kependudukan di tingkat pemerintah daerah masih relatif terbatas. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh iklim etika kerja dan kepatuhan organisasional terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 55 pegawai yang dipilih menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim etika kerja dan kepatuhan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini memberikan kontribusi empiris dengan menunjukkan bahwa integrasi lingkungan kerja yang berlandaskan nilai etika dan kepatuhan terhadap aturan organisasi merupakan mekanisme penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi pelayanan publik. Hasil penelitian diharapkan menjadi dasar bagi pengambil kebijakan dalam merancang strategi penguatan etika organisasi dan kepatuhan pegawai guna meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kependudukan.

Kata kunci: Etika; Kepatuhan; Kinerja; Pegawai; Pelayanan Publik

Abstract: Employee performance improvement remains a strategic issue in public sector organizations, particularly in institutions delivering direct public services. Although previous studies have identified various determinants of employee performance, empirical evidence examining the combined influence of ethical work climate and organizational compliance within local government population administration services remains limited. This study aims to examine the effects of ethical work climate and organizational compliance on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of Kupang City. A quantitative survey approach was employed involving 55 employees selected through proportionate stratified random sampling. Data were collected using structured questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The findings reveal that both ethical work climate and organizational compliance have a positive and significant effect on employee performance, both individually and simultaneously. This study contributes to the public sector human resource management literature by demonstrating that the integration of an ethical organizational climate and compliance with organizational rules represents an important mechanism for improving employee performance in public service institutions. These findings provide practical implications for policymakers in strengthening ethical governance and organizational compliance to improve the quality of public administrative services.

Keywords: Ethics; Compliance; Performance; Employees; Public Service

Article History :

Received 25-02-2026; Revised 23-06-2026; Accepted 20-07-2026

PENDAHULUAN

Kualitas pelayanan publik menjadi salah satu indikator penting keberhasilan tata kelola pemerintahan karena mencerminkan kemampuan organisasi publik dalam memenuhi kebutuhan administratif masyarakat secara efektif, transparan, dan akuntabel. Peningkatan tuntutan masyarakat terhadap kecepatan, ketepatan, keterbukaan informasi, dan kepastian prosedur menempatkan organisasi sektor publik pada tekanan yang semakin besar untuk memperbaiki kualitas pelayanannya. Dalam kondisi tersebut, keberhasilan pelayanan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi dan prosedur kerja, tetapi juga oleh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara konsisten, bertanggung jawab, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat. Penelitian pada organisasi sektor publik menunjukkan bahwa kondisi internal organisasi dan keterlibatan pegawai memiliki keterkaitan dengan kinerja serta kebermaknaan pekerjaan yang dirasakan pegawai (Scrimshire, Edwards, Crosby, & Anderson, 2023).

Kinerja pegawai merupakan representasi tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Robbins & Judge (2023) menjelaskan bahwa kinerja menggambarkan efektivitas pegawai dalam menghasilkan pekerjaan berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, penguasaan pekerjaan, dan kemampuan membangun hubungan interpersonal. Dalam pelayanan publik, dimensi tersebut menjadi penting karena pegawai tidak hanya dituntut menyelesaikan pekerjaan administratif, tetapi juga harus memberikan informasi yang jelas, menghindari kesalahan pencatatan, menyelesaikan dokumen tepat waktu, dan melayani masyarakat secara profesional. Oleh karena itu, kinerja individual menjadi salah satu fondasi utama tercapainya efektivitas organisasi dan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan pemerintah.

Berbagai penelitian telah menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompensasi, kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, disiplin, kepuasan kerja, dan komunikasi (Siagian, 2023). Meskipun demikian, organisasi pelayanan publik juga menghadapi persoalan yang lebih mendasar, yaitu bagaimana membangun perilaku pegawai yang sesuai dengan nilai etika sekaligus konsisten terhadap aturan dan prosedur organisasi. Kinerja yang tinggi dalam sektor publik tidak cukup hanya ditunjukkan melalui banyaknya pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga harus dicapai melalui proses yang benar, adil, dapat dipertanggungjawabkan, dan sesuai dengan standar pelayanan. Dengan demikian, iklim etika kerja dan kepatuhan organisasional menjadi dua faktor internal yang relevan untuk menjelaskan kinerja pegawai pada organisasi publik yang memiliki struktur birokrasi dan regulasi relatif ketat.

Iklim etika kerja menggambarkan persepsi bersama pegawai mengenai nilai, kebijakan, praktik, dan pola pengambilan keputusan yang digunakan organisasi untuk menentukan perilaku yang dianggap benar. Dalam organisasi dengan iklim etika kerja yang kuat, keteladanan pimpinan, keadilan keputusan, transparansi prosedur, konsistensi penerapan aturan, penghargaan terhadap perilaku etis, dan pemberian sanksi terhadap pelanggaran diterapkan secara jelas. Kondisi tersebut

memberikan pedoman bagi pegawai ketika menghadapi tekanan pekerjaan maupun situasi yang mengandung dilema etis. Penelitian Naiyananont & Smuthranond (2017) menunjukkan bahwa iklim etika kerja membantu pegawai memahami perilaku yang benar dan salah serta berhubungan dengan efektivitas kerja. Fein, Tziner, & Vasiliu (2023) juga menemukan bahwa persepsi terhadap iklim etika kerja berkaitan dengan aspek positif dan negatif kinerja melalui penilaian pegawai terhadap efektivitas pemimpin.

Iklim etika kerja menjadi semakin penting dalam organisasi pelayanan publik karena pegawai berhadapan langsung dengan masyarakat, informasi pribadi, dokumen administratif, dan keputusan yang berpengaruh terhadap pemenuhan hak warga negara. Lingkungan organisasi yang menekankan keadilan, keterbukaan, dan tanggung jawab moral dapat mengurangi ambiguitas mengenai perilaku yang seharusnya dilakukan pegawai. Schwepker & Dimitriou (2021) menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan etis dapat mengurangi ambiguitas etis dan tekanan kerja serta meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang berhubungan langsung dengan pelanggan. Dalam konteks sektor publik, perilaku etis dan dukungan organisasi juga diketahui berperan dalam membentuk hasil kerja positif pegawai. Dengan demikian, semakin konsisten nilai-nilai etika diterapkan dalam organisasi, semakin jelas pula standar perilaku yang menjadi dasar pegawai dalam menjalankan tugas pelayanan.

Selain berlandaskan nilai etika, pelayanan publik memerlukan kepatuhan pegawai terhadap aturan, norma, standar operasional prosedur, jadwal kerja, dan tanggung jawab jabatan. Kepatuhan organisasional dalam penelitian ini dipahami sebagai kesediaan pegawai menyesuaikan perilaku kerjanya dengan ketentuan formal dan nilai yang berlaku dalam organisasi. Robbins & Judge, (2019) menjelaskan bahwa kepatuhan terbentuk ketika individu menyesuaikan tindakannya dengan tuntutan organisasi, baik untuk memperoleh hasil yang diharapkan maupun menghindari konsekuensi atas pelanggaran. Dalam lingkungan birokrasi, kepatuhan tidak hanya berkaitan dengan kehadiran atau ketaatan terhadap perintah atasan, tetapi juga mencakup konsistensi melaksanakan prosedur, menjaga akurasi pekerjaan, memenuhi standar waktu, dan bertanggung jawab atas hasil pelayanan.

Pegawai yang patuh terhadap ketentuan organisasi cenderung bekerja melalui proses yang lebih terstandarisasi dan dapat dievaluasi. Kepatuhan tersebut dapat mengurangi kesalahan administratif, penyimpangan prosedur, ketidakpastian waktu penyelesaian, dan perbedaan perlakuan kepada masyarakat. Yazdanmehr, Jawad, Benbunan-Fich, & Wang (2024) menunjukkan bahwa iklim etika kerja organisasi berperan dalam membentuk kepatuhan pegawai terhadap kebijakan dan norma organisasi serta menurunkan kecenderungan terjadinya pelanggaran. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kepatuhan bukan sekadar respons terhadap pengawasan atau ancaman sanksi, tetapi juga dapat berkembang ketika pegawai memandang aturan sebagai representasi nilai yang sah dan penting bagi pencapaian tujuan organisasi.

Iklim etika kerja dan kepatuhan organisasional memiliki fungsi yang berbeda, tetapi saling melengkapi dalam mendorong kinerja pegawai. Iklim etika kerja menyediakan orientasi normatif mengenai tindakan yang benar, adil, transparan, dan bertanggung jawab, sedangkan kepatuhan organisasional memastikan bahwa orientasi tersebut diwujudkan melalui tindakan yang sesuai

dengan prosedur formal. Iklim etika kerja tanpa kepatuhan dapat berhenti pada pemahaman nilai yang tidak diterapkan secara konsisten. Sebaliknya, kepatuhan tanpa landasan etika berpotensi menghasilkan perilaku administratif yang hanya berorientasi pada pemenuhan aturan, tanpa mempertimbangkan kualitas dan kepentingan masyarakat. Oleh karena itu, integrasi keduanya diperlukan untuk membentuk pegawai yang tidak hanya disiplin secara prosedural, tetapi juga memiliki tanggung jawab etis dalam memberikan pelayanan.

Kebutuhan tersebut menjadi relevan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil karena instansi ini memberikan layanan yang berkaitan langsung dengan pemenuhan hak administratif warga, seperti kartu tanda penduduk elektronik, kartu keluarga, akta kelahiran, akta kematian, dan dokumen pencatatan sipil lainnya. Kompleksitas pelayanan menuntut ketelitian data, kepastian prosedur, keterbukaan informasi, dan ketepatan waktu penyelesaian dokumen. Namun, pelayanan administrasi kependudukan masih menghadapi sejumlah keluhan, seperti kurangnya kejelasan informasi, kesalahan pencatatan data, ketidakpastian penerbitan dokumen, prosedur yang dipersepsikan berbelit-belit, dan lamanya waktu tunggu (Liem, 2025). Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pelayanan tidak cukup dilakukan melalui pembenahan fasilitas dan sistem, tetapi juga memerlukan penguatan perilaku etis dan kepatuhan pegawai.

Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang, masih ditemukan keluhan masyarakat mengenai belum adanya kejelasan status perekaman e-KTP meskipun proses perekaman telah dilakukan dalam waktu yang cukup lama. Kondisi tersebut dapat mencerminkan persoalan ketepatan waktu, keterbukaan informasi, tanggung jawab pelayanan, dan konsistensi pelaksanaan prosedur. Meskipun permasalahan pelayanan tidak dapat secara langsung disimpulkan sebagai akibat dari rendahnya etika atau kepatuhan pegawai, fenomena tersebut menunjukkan perlunya pengujian empiris mengenai sejauh mana iklim etika kerja dan kepatuhan organisasional berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Pada naskah awal, fenomena ini telah ditempatkan sebagai persoalan kontekstual utama penelitian di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang.

Penelitian terdahulu mengenai kinerja pegawai sektor publik di Indonesia lebih banyak menempatkan lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin sebagai variabel penjelas (Ragita, 2022; Dinarwati, 2023; Matsani, 2024). Sementara itu, kajian mutakhir mengenai iklim etika kerja lebih sering menghubungkannya dengan perilaku etis, keadilan organisasi, komitmen, kesejahteraan, integritas, dan efektivitas kepemimpinan. Kajian mengenai kepatuhan juga banyak ditempatkan sebagai konsekuensi dari iklim etika kerja atau sebagai perilaku terhadap kebijakan tertentu, bukan sebagai prediktor langsung kinerja pegawai dalam pelayanan administrasi kependudukan. Dengan demikian, terdapat gap konseptual berupa terbatasnya model yang mengintegrasikan orientasi etis dan disiplin prosedural sebagai dua prediktor berbeda terhadap kinerja. Terdapat pula gap kontekstual, karena hubungan tersebut belum banyak diuji pada instansi pelayanan administrasi kependudukan di tingkat pemerintah daerah, khususnya Kota Kupang.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian simultan dua mekanisme internal organisasi, yaitu iklim etika kerja sebagai mekanisme normatif dan kepatuhan organisasional sebagai mekanisme prosedural, dalam menjelaskan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang. Kebaruan tersebut tidak semata-mata berasal dari lokasi penelitian, tetapi dari penempatan etika dan kepatuhan sebagai dua fondasi yang berbeda namun saling melengkapi dalam menghasilkan pelayanan yang berkualitas. Model ini memungkinkan penelitian mengidentifikasi apakah peningkatan kinerja lebih kuat dijelaskan oleh lingkungan nilai yang dibangun organisasi atau oleh konsistensi pegawai dalam menjalankan aturan dan prosedur.

Berdasarkan argumentasi tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa iklim etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H_1) serta kepatuhan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H_2). Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh parsial dan simultan iklim etika kerja serta kepatuhan organisasional terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang. Hasil penelitian diharapkan memperluas pemahaman mengenai pengelolaan sumber daya manusia sektor publik melalui integrasi dimensi etis dan prosedural, sekaligus menjadi dasar penyusunan kebijakan penguatan etika, konsistensi penerapan standar operasional prosedur, dan peningkatan kualitas pelayanan administrasi kependudukan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh iklim etika kerja dan kepatuhan organisasional terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan menguji hubungan antar variabel secara empiris melalui pengolahan data numerik (Creswell, 2014). Desain asosiatif kausal dipilih untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2017).

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dengan skala Likert lima poin, yang umum digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan perilaku responden secara sistematis (Joshi, Kale, Chandel, & Pal, 2015). Penyusunan instrumen penelitian didasarkan pada indikator konseptual yang relevan dengan variabel penelitian dan telah digunakan dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Data sekunder diperoleh dari dokumen organisasi, laporan instansi, serta literatur yang mendukung konteks penelitian.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang yang berjumlah 75 orang, terdiri atas pegawai PNS dan PPPK. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* untuk memastikan keterwakilan setiap kelompok pegawai (Sekaran & Bougie, 2016), dengan jumlah responden sebanyak 55 orang. Jumlah sampel tersebut dinilai memadai untuk analisis regresi linier berganda.

Analisis data diawali dengan uji kualitas instrumen melalui uji validitas menggunakan korelasi Pearson dan uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, sebagaimana direkomendasikan oleh (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2014). Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan

kelayakan model regresi. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan uji t untuk menguji pengaruh parsial, uji F untuk menguji pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Seluruh proses analisis data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Instrumen

Pengujian uji validitas dan reliabilitas dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25, untuk memastikan bahwa semua jawaban yang diterima dari responden adalah akurat, konsisten, dan dapat diandalkan. Secara ringkas hasil uji validitas ditunjukkan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Iklim Etika Kerja (X_1)	$X_{1,1}$	0,736	0,265	Valid
	$X_{1,2}$	0,675	0,265	Valid
	$X_{1,3}$	0,459	0,265	Valid
	$X_{1,4}$	0,626	0,265	Valid
	$X_{1,5}$	0,701	0,265	Valid
	$X_{1,6}$	0,742	0,265	Valid
	$X_{1,7}$	0,762	0,265	Valid
	$X_{1,8}$	0,478	0,265	Valid
	$X_{1,9}$	0,453	0,265	Valid
	$X_{1,10}$	0,738	0,265	Valid
	$X_{1,11}$	0,785	0,265	Valid
	$X_{1,12}$	0,484	0,265	Valid
	$X_{1,13}$	0,438	0,265	Valid
	$X_{1,14}$	0,370	0,265	Valid
	$X_{1,15}$	0,697	0,265	Valid
	$X_{1,16}$	0,828	0,265	Valid
Kepatuhan Organisasional (X_2)	$X_{2,1}$	0,630	0,265	Valid
	$X_{2,2}$	0,482	0,265	Valid
	$X_{2,3}$	0,684	0,265	Valid
	$X_{2,4}$	0,737	0,265	Valid
	$X_{2,5}$	0,400	0,265	Valid
	$X_{2,6}$	0,369	0,265	Valid
	$X_{2,7}$	0,491	0,265	Valid
	$X_{2,8}$	0,687	0,265	Valid
	$X_{2,9}$	0,737	0,265	Valid
	$X_{2,10}$	0,730	0,265	Valid
	$X_{2,11}$	0,687	0,265	Valid

Hasil uji validitas pada Tabel 1 memperlihatkan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , sehingga disimpulkan bahwa setiap butir pada masing-masing variabel penelitian dinilai valid atau sah. Selanjutnya hasil uji reliabilitas yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017). Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Iklim Etika Kerja (X_1)	0,826	0,60	<i>Reliabel</i>
Kepatuhan Organisasional (X_2)	0,923	0,60	<i>Reliabel</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,840	0,60	<i>Reliabel</i>

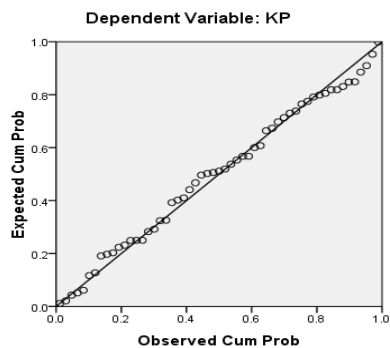
Tabel 2 memperlihatkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada semua variabel yang diteliti lebih besar dari kriteria, maka semua variabel dalam penelitian dinilai reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Ringkasan Hasil Uji Normalitas

Menurut Ghazali & Ratmono (2017), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual pada model regresi berdistribusi normal. Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan Normal Probability Plot (P-Plot).

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Grafik P-Plot uji normalitas

Berdasarkan Gambar 2, titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

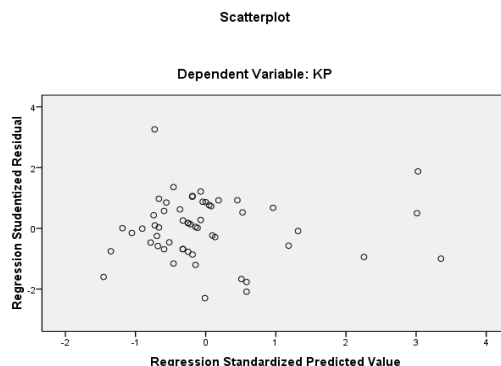
Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,756	3,900		1,989	0,052					
	Total_ (X_1)	0,247	0,063	0,402	3,927	0,000	0,449	0,478	0,400	0,991	1,009
	Total_ (X_2)	0,547	0,110	0,510	4,982	0,000	0,547	0,568	0,508	0,991	1,009

a. Dependent Variable:
Total_Y

Seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan VIF < 10, sehingga model regresi bebas dari masalah multikolinearitas (Ghozali & Ratmono, 2017).

Ringkasan Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil *scatterplot* memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Interpretasi ini sejalan dengan kriteria yang dikemukakan oleh (Ghozali & Ratmono, 2017) bahwa pola acak pada *scatterplot* menunjukkan homoskedastisitas. Terpenuhinya asumsi homoskedastisitas ini mengindikasikan bahwa varians residual bersifat konstan pada berbagai tingkat nilai variabel independen, sehingga model regresi layak digunakan untuk prediksi.

Tabel 4. *Model Summary dan Uji Durbin-Watson*

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,678 ^a	0,459	0,439	3,074	1,785

a. Predictors: (Constant), Total X_2 , Total X_1

b. Dependent Variable: Total Y

Uji autokorelasi dilakukan menggunakan metode Durbin-Watson. Hasil pada Tabel 4 menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 1,785. Nilai tersebut lebih besar dari $dL = 1,452$ dan lebih kecil dari $(4 - dU) 4 - 1,452 = 2,554$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari masalah autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen Iklim etika kerja (X_1), Kepatuhan organisasional (X_2), pada variabel dependen Kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil SPSS pada Tabel 5, diperoleh persamaan regresi, sebagai berikut:
 $Y = 7,756 + 0,247(X_1) + 0,547(X_2)$.

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,756	3,900		1,989	0,052					
Iklim etika	0,247	0,063	0,402	3,927	0,000	0,449	0,478	0,400	0,991	1,009
Kepatuhan organisasional	0,547	0,110	0,510	4,982	0,000	0,547	0,568	0,508	0,991	1,009

a. *Dependent Variable:*

Kinerja Pegawai

Model ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki koefisien positif, artinya peningkatan pada Iklim etika kerja dan Kepatuhan organisasional akan meningkatkan Kinerja pegawai. Interpretasi persamaan adalah:

1. Konstanta (7,756): Jika seluruh variabel independen bernilai nol, maka Kinerja pegawai tetap sebesar 7,756.
2. Iklim etika kerja (0,247): Setiap kenaikan satu satuan skor pada Iklim etika kerja meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,247.
3. Kepatuhan organisasional (0,547): Setiap kenaikan satu satuan skor pada Kepatuhan organisasional meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,547.

Dengan demikian, variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja pegawai adalah Kepatuhan organisasional (X_2) dengan nilai koefisien Beta tertinggi (0,510), diikuti oleh Iklim etika kerja (X_1) (0,247).

Uji t (Uji Hipotesis)

Berikut disajikan hasil dari pengujian hipotesis dengan uji *t* pada Tabel 5, sebagai berikut:

Tabel 6. Ringkasan *Uji t*

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	7,756	3,900		1,989	0,052
X_1	0,247	0,063	0,402	3,927	0,000
X_2	0,547	0,110	0,510	4,982	0,000

a. *Dependent Variable:* Kinerja pegawai

Uji *t* dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen, yaitu Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kupang.

1. Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel iklim etika kerja (X_1) menunjukkan nilai *t* sebesar 3,927 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ serta koefisien regresi bernilai positif. Hasil ini menunjukkan bahwa iklim etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis H_1 diterima, yang mengindikasikan bahwa semakin baik

iklim etika kerja dalam organisasi, maka semakin tinggi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Selanjutnya, variabel kepatuhan organisasional (X_2) memiliki nilai t sebesar 4,982 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ serta koefisien regresi positif. Temuan ini menunjukkan bahwa kepatuhan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis H_2 diterima, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan, prosedur, dan norma organisasi, maka semakin baik pula kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik.

Hasil uji t menunjukkan bahwa iklim etika kerja dan kepatuhan organisasional masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang.

Uji F

Berikut disajikan hasil pengujian kelayakan model pada Tabel 7, sebagai berikut:

Tabel 7. Ringkasan Hasil *Uji F*

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	418,122	2	209,061	22,118	0,000 ^b
	Residual	491,515	52	9,452		
	Total	909,636	54			

a. *Predictors: (Constant)*, Kepatuhan organisasional, Iklim etika kerja

b. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

Hasil Uji F (ANOVA) menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 22,118 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun menggunakan variabel iklim etika kerja (X_1) dan kepatuhan organisasional (X_2) dinyatakan layak (*fit*) untuk memprediksi kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang. Dengan kata lain, secara statistik model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

Dari total variasi kinerja pegawai sebesar 909,636, model regresi mampu menjelaskan sebesar 418,122 (*Sum of Squares Regression*), sedangkan 491,515 dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa konstruk variabel yang digunakan telah membentuk model regresi yang signifikan dan valid untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Ringkasan Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	0,678 ^a	0,459	0,439	3,074	1,785

a. Predictors: (Constant), Kepatuhan organisasional (X_2), Iklim Etika Kerja (X_1)
b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan Tabel 8, nilai *R Square* sebesar 0,459 atau 45,9% menunjukkan bahwa variabel Iklim etika kerja (X_1) dan Kepatuhan organisasional (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang. Sisanya sebesar 54,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Iklim Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan nilai-nilai etika, seperti keadilan, transparansi, dan konsistensi aturan, semakin tinggi pula kualitas kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Lingkungan kerja yang berlandaskan etika memberikan pedoman perilaku yang jelas sehingga pegawai mampu menjalankan tugas secara lebih bertanggung jawab dan profesional. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Fein et al., 2023) yang menyatakan bahwa iklim etika kerja meningkatkan kinerja melalui persepsi positif terhadap efektivitas kepemimpinan, serta didukung oleh Schwepker & Dimitriou (2021) yang menemukan bahwa kepemimpinan etis mampu meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Oleh karena itu, penguatan iklim etika kerja menjadi strategi penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Pengaruh Kepatuhan Organisasional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepatuhan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kepatuhan terhadap aturan, prosedur, dan standar operasional, semakin baik pula kualitas pelayanan yang dihasilkan. Kepatuhan membantu pegawai bekerja secara lebih terarah, konsisten, dan meminimalkan kesalahan administrasi sehingga mendukung efektivitas pelayanan publik. Temuan ini sejalan dengan Yazdanmehr et al. (2024) yang menjelaskan bahwa kepatuhan pegawai berkembang melalui iklim organisasi yang mendukung penerapan nilai dan aturan secara konsisten. Dengan demikian, peningkatan kepatuhan organisasional menjadi salah satu upaya strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang.

Implikasi Temuan Penelitian

Temuan penelitian menunjukkan bahwa iklim etika kerja dan kepatuhan organisasional merupakan faktor penting yang mendorong peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang perlu memperkuat budaya etika melalui keteladanan pimpinan serta meningkatkan kepatuhan terhadap standar operasional prosedur agar kualitas pelayanan publik menjadi lebih efektif, akuntabel, dan berorientasi pada masyarakat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa iklim etika kerja dan kepatuhan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh terciptanya lingkungan kerja yang menjunjung tinggi nilai-nilai etika serta kepatuhan terhadap aturan dan standar operasional organisasi. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris dengan menunjukkan bahwa integrasi iklim etika kerja dan kepatuhan organisasional merupakan strategi yang relevan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi sektor publik. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas objek penelitian atau menambahkan variabel lain sehingga diperoleh model yang lebih komprehensif dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

REFERENSI

- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4, ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Dinarwati, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep. *TheJournalish: Social and Government*, 4(1), 66–77. <https://doi.org/10.55314/tsg.v4i1.445>
- Fein, E. C., Tziner, A., & Vasiliu, C. (2023). Perceptions of ethical climate and organizational justice as antecedents to employee performance: The mediating role of employees' attributions of leader effectiveness. *European Management Journal*, 41(1), 114–124. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.11.003>
- Ghozali, I., & Ratmono, D. (2017). *Analisis multivariat dan ekonometrika: teori, konsep, dan aplikasi dengan eviuew 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D. K. (2015). Likert Scale: Explored and Explained. *British Journal of Applied Science & Technology*, 7(4), 396–403. <https://doi.org/10.9734/BJAST/2015/14975>
- Liem, J. S. D. (2025). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 19(1), 1–15. <https://doi.org/10.33558/optimal.v19i1.5713>
- Matsani, M. (2024). The Influence of Leadership Style, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance at PT. Bersama Teman Sejahtera. *LITERATUS*, 5(2), 382–392. <https://doi.org/10.37010/lit.v5i2.1482>
- Naiyananont, P., & Smuthranond, T. (2017). Relationships between ethical climate, political

- behavior, ethical leadership, and job satisfaction of operational officers in a wholesale company, Bangkok Metropolitan region. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38(3), 345–351. <https://doi.org/10.1016/j.kjss.2016.07.005>
- Ragita, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(03). <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i03.17979>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18, ed.). Harlow: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th Global Edition). Harlow: Pearson.
- Schwepker, C. H., & Dimitriou, C. K. (2021). Using ethical leadership to reduce job stress and improve performance quality in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102860. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102860>
- Scrimshire, A. J., Edwards, B. D., Crosby, D., & Anderson, S. J. (2023). Investigating the effects of high-involvement climate and public service motivation on engagement, performance, and meaningfulness in the public sector. *Journal of Managerial Psychology*, 38(1), 1–20. <https://doi.org/10.1108/JMP-03-2021-0158>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7, ed.). Chichester, UK: Wiley.
- Siagian, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. M. Mita, ed.). Semarang: Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yazdanmehr, A., Jawad, M., Benbunan-Fich, R., & Wang, J. (2024). The role of ethical climates in employee information security policy violations. *Decision Support Systems*, 177, 114086. <https://doi.org/10.1016/j.dss.2023.114086>