

# **Penerapan Kode Etik Pegawai dalam Implementasi Lima Budaya Kerja Kementerian Agama Terhadap Kinerja Pegawai di Perguruan Tinggi**

**Naili Ulva Sa'adah, Siti Saluiatu Rohmah**  
UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia  
Corresponding E-mail: naily\_ulva@uinjkt.ac.id

## **Abstrak**

Penerapan kode etik pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan bertanggung jawab. Namun, penerapan kode etik ini tidak selalu berjalan lancar, karena terdapat berbagai tantangan, seperti kurangnya pemahaman tentang implementasi kode etik yang efektif, rendahnya kedisiplinan sebagian pegawai, dan keterbatasan dalam pengawasan yang menyebabkan ketidakpatuhan terhadap budaya kerja yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh lima budaya kerja (integritas, profesionalisme, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan) Kementerian Agama terhadap kinerja pegawai, serta untuk mengetahui apakah penerapan budaya kerja tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penentuan sampel menggunakan rumus Slovin, dan melibatkan 337 responden yang dipilih dengan teknik random sampling. Data dianalisis menggunakan PLS-SEM melalui perangkat lunak SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan kode etik pegawai melalui lima budaya kerja di Kementerian Agama memiliki pengaruh sebesar 52% terhadap kinerja pegawai di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah profesionalisme, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan. Dengan demikian, penerapan kode etik pegawai dalam implementasi budaya kerja Kementerian Agama dapat meningkatkan kinerja pegawai, yang terlihat dari diterimanya sebagian besar hipotesis dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi pimpinan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan meningkatkan kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Kode Etik Pegawai, Lima Budaya Kerja Kementerian Agama, SmartPLS

## **Pendahuluan**

Penerapan kode etik pegawai merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan bertanggung jawab. Kode etik pegawai tidak hanya mengatur perilaku, tetapi juga menjadi landasan utama dalam menjalankan tugas dengan integritas, disiplin, dan tanggung jawab yang tinggi. Kode etik pegawai tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertujuan untuk menciptakan pemerintahan yang bersih, transparan, dan akuntabel, serta mendukung terciptanya pelayanan publik yang lebih baik (Rahim & Pratama, 2024).

Implementasi lima budaya kerja merupakan salah satu usaha Kementerian Agama Republik Indonesia dalam memperkuat nilai-nilai integritas, profesionalisme, Inovasi, Tangung Jawab, dan keteladanan di kalangan pegawai (Qowim, 2019). Penerapan lima budaya kerja ini bertujuan untuk membentuk pegawai yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki sikap yang sesuai dengan kode etik yang berlaku, sehingga dapat

mendorong terciptanya kualitas kinerja yang optimal di lingkungan pemerintahan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Assa, 2023).

Di lingkungan Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta, penerapan kode etik pegawai dituangkan dalam Surat Keputusan Rektor Nomor 207 Tahun 2017 tentang Kode Etik Karyawan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, yang selaras dengan implementasi lima budaya kerja Kementerian Agama. Penerapan lima budaya kerja Kementerian Agama di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, baik dalam hal produktivitas, kualitas layanan, maupun etika kerja yang selaras dengan kode etik ASN. Namun, penerapan ini tidak selalu berjalan tanpa hambatan. Masih terdapat beberapa tantangan, seperti kurangnya pemahaman tentang penerapan kode etik yang efektif, rendahnya kedisiplinan di sebagian pegawai, dan keterbatasan dalam pengawasan yang menyebabkan ketidakpatuhan terhadap budaya kerja yang telah ditetapkan. Faktor-faktor ini dapat mengurangi efektivitas penerapan kode etik dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Peneliti yang telah melakukan penelitian mengenai penerapan kode etik pegawai dalam implementasi lima budaya kerja kementerian agama yaitu Assa, (2023) dalam penelitiannya menghasilakan bahwa kinerja pegawai di pengaruhi oleh lima budaya kerja kementerian agama, hal itu juga di dukung oleh Tamam, (2020) (Tamam, 2020).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini sangat penting dilakukan untuk mengetahui pengaruh penerapan kode etik pegawai dalam konteks lima budaya kerja Kementerian Agama terhadap kinerja pegawai di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengukur bagaimana penerapan kode etik pegawai dalam implementasi lima budaya kerja kementerian Agama berpengaruh terhadap kinerja pegawai UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan observasi, studi literatur, dan penyebaran kuesioner.

### **Observasi**

Observasi merupakan metode penelitian yang dilakukan penelitian dengan cara mengamati lingkungan penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung (Sugiyono, 2013). Observasi pada penelitian ini dilakukan di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta guna untuk mendapatkan data penelitian.

## Studi Literatur

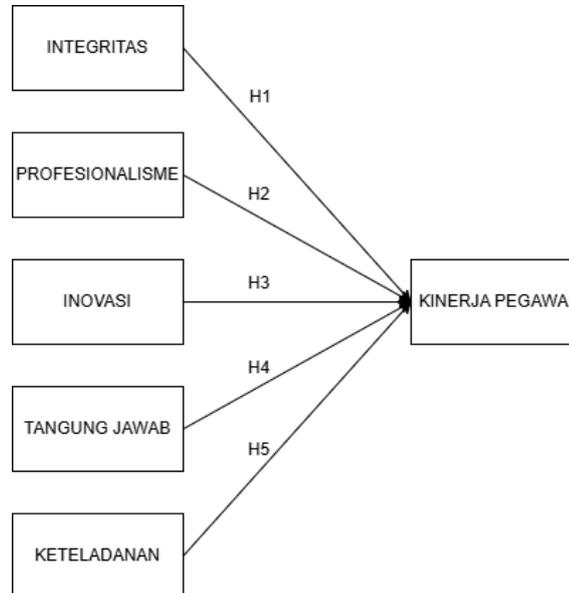
Studi literatur dilakukan dengan mengumpulkan data melalui beberapa sumber majalah, buku, dan karya ilmiah yang berkaitan dengan penelitian ini (Kurnadi, 2022).

## Penyebaran Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2013) kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik Kuesioner cocok digunakan dengan jumlah responden yang besar.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, yang berjumlah 1.934 orang berdasarkan data yang diperoleh pada tanggal 3 Desember 2024. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan *margin of error* sebesar 5%, sehingga menghasilkan jumlah minimal responden yang diperlukan dalam penelitian ini, yaitu 332 responden.

Penelitian ini menggunakan pendekatan berdasarkan lima variabel budaya kerja Kementerian Agama, yang meliputi integritas, profesionalisme, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan. Kelima variabel tersebut kemudian dikaitkan dengan variabel kinerja pegawai, sehingga secara keseluruhan terdapat enam variabel yang dianalisis dalam penelitian ini. Hubungan antara variabel-variabel tersebut dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar. 1. Model Penelitian

Berdasarkan kerangka konsep ini, hipotesis-hipotesis dikompilasi sebagai berikut:

- H1. Apakah Integritas berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
- H2. Apakah Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
- H3. Apakah Inovasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?

H4. Apakah Tanggung Jawab berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?

H5. Apakah Keteladanan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?

Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan margin eror 5%. Dari Perhitungan tersebut, dihasilkan bahwa jumlah minimal sampel pada penelitian ini yaitu 332 responden. Teknik pengambilan data menggunakan teknik random sampling. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan model online survei dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai UIN Syarif Hidayatullah Jakarta menggunakan *google form*.

Penelitian ini menggunakan metode PLS-SEM (*Partial Square Structural Equation Modeling*) untuk menganalisa data yang telah diperoleh dari penyebaran kuesioner. PLS-SEM memiliki dua model evaluasi yaitu outer model dan inner model. Data yang dikumpulkan diolah dengan tools SmartPLS 4.0.

### **Hasil Penelitian**

Kuesioner di sebarakan kepada pegawai UIN Syarif Hidayatullah Jakarta pada tanggal 10 Desember 2024 hingga 17 Desember 2024 dan berhasil mendapatkan 337 responden. Profil responden pada penelitian ini didominasi oleh laki-laki yaitu 198 responden dan perempuan sebanyak 139 responden. Usia responden paling banyak yaitu umur 25 – 35 tahun sebanyak 143 responden, kemudian umur 47 – 57 tahun sebanyak 100 responden, dan umur 47 – 57 tahun sebanyak 90 responden. Pendidikan terakhir paling banyak mengisi kuesioner penelitian ini yaitu pada tingkat Diploma4/S1 sebanyak 163 responden, kemudian tingkat S2 sebanyak 91 responden, tingkat SMA/SMK sebanyak 34 responden, dan tingkat S3 sebanyak 29 responden. Pengisian terbanyak penelitian ini berasal dari unit biro administrasi umum dan kepegawaian sebanyak 32 reponden, dan paling sedikit mengisi berasal dari unit Lembaga penjamin mutu hanya sebanyak 4 responden.

Penelitian ini menggunakan metode PLS-SEM yang memiliki dua model yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model evaluasi (*iner model*).

### **Analisis Model Pengukuran (Outer Model)**

Analisis model pengukuran merupakan model yang digunakan untuk mengukur *convergent validity* yaitu mengukur besar korelasi antara konstruk dengan variabel laten (Pongoliu *et al.*, 2024). Model ini memiliki empat tahapan yaitu *Individual Construct Reliability*, *Internal Consistency Reliability*, *Average Variance Extracted* (AVE) dan *Discriminant Validity*.

Pengujian *internal consistency reliability* dapat dilihat dari hasil nilai *composite reliability*. Nilai *composite reliability* di atas 0.7 maka nilai dapat diterima, dan jika di atas 0.8 maka nilai tersebut memuaskan, sedangkan jika nilai yang diperoleh dibawah 0.5 maka dapat dikeluarkan dari model (Tyana et al., 2023).

Pengukuran *internal consistency reliability* dapat dilihat dari nilai *composite reliability*. Jika nilai *composite reliability* di atas 0.7 maka nilai dapat diterima, dan jika di atas 0.8 maka nilai tersebut memuaskan (Raihan, 2022).

Pengukuran pada *average variance extracted* (AVE) yaitu jika nilai diatas 0.5 maka dapat diartikan bahwa variabel laten dapat menjabarkan nilai indikatornya dan sesuai (Subiyakto et al., 2016).

Disciminant Validity dapat ditinjau dengan dua tahapan yaitu memeriksa menggunakan *cross loading* antar indikator dan menggunakan *cross loading fornell-Lacker's* (Subiyakto et al., 2016). Pada tahapan *cross loading* antar indikator dapat dilakukan dengan membandingkan korelasi indikator dengan variabelnya dan variabel lainnya. Jika korelasi indikator dengan variabelnya lebih tinggi dari korelasi blok lainnya, maka hal itu menunjukkan konstruk tersebut memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik dari blok lainnya. Sedangkan *cross loading fornell-lacker's* dapat dilakukan dengan memperhatikan akar AVE. Nilai akar AVE harus lebih tinggi dari pada korelasi antara variabel dengan variabel lainnya (Pongoliu et al., 2024).

Hasil dari penelitian ini ditunjukkan oleh nilai muatan luar (*outer loading*) untuk setiap indikator, nilai AVE, dan nilai reliabilitas komposit (CR) untuk masing-masing variabel. Tabel I merupakan hasil dari pengukuran *individual construct reliability* atau *outer loading*.

TABEL 1. ANALISIS OUTER MODEL 1

<i>Variable</i>	<i>Code</i>	<i>Outer Loading</i>
Integritas (IG)	IG1	0.263
	IG2	0.885
	IG3	0.637
	IG4	0.737
Inovasi (IV)	IV1	0.834
	IV2	0.723
	IV3	0.646
	IV4	0.878
Keteladanan (KD)	KD1	0.607
	KD2	0.913
	KD3	0.884

	KD4	0.674
Kinerja Pegawai (KP)	KP1	0.954
	KP2	0.924
	KP3	0.880
	KP4	0.436
Profesionalisme (PF)	PF1	0.732
	PF2	0.600
	PF3	0.800
	PF4	0.682
Tanggung Jawab (TJ)	TJ1	0.942
	TJ2	0.815
	TJ3	0.894

Hasil analisis outer model pada Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil pengukuran individual construct reliability atau *outer loading* terdapat dua nilai yang tidak sesuai kriteria yaitu pada IG1 dan KP4. Sehingga 2 indikator tersebut dikeluarkan oleh peneliti. Tabel 2 merupakan hasil setelah pengeluan indikator IG1 dan IG2.

TABEL 2. ANALISIS OUTER MODEL 2

<i>Variable</i>	<i>Code</i>	<i>Outer Loading</i>	AVE	CR
Integritas (IG)	IG2	0.765	0.572	0.800
	IG3	0.784		
	IG4	0.719		
Inovasi (IV)	IV1	0.710	0.531	0.819
	IV2	0.709		
	IV3	0.743		
	IV4	0.751		
Keteladanan (KD)	KD1	0.796	0.529	0.816
	KD2	0.676		
	KD3	0.618		
	KD4	0.801		
Kinerja Pegawai (KP)	KP1	0.849	0.628	0.835
	KP2	0.769		
	KP3	0.757		
Profesionalisme	PF1	0.645	0.576	0.783

(PF)	PF2	0.722	0.569	0.841
	PF3	0.769		
	PF4	0.612		
Tanggung Jawab (TJ)	TJ1	0.809	0.569	0.841
	TJ2	0.715		
	TJ3	0.743		

Tabel 2 merupakan hasil analisis model pengukuran yang menunjukkan bahwa semua nilai pengukuran telah memenuhi kriteria pada setiap tahap pengujian. Oleh karena itu, variabel dan indikator penelitian dianggap memiliki validitas dan reliabilitas yang baik, sehingga memenuhi syarat untuk pengujian lebih lanjut dalam analisis model evaluasi (*inner model*).

#### **Analisis Model Evaluasi (Inner Model)**

Analisis Model merupakan model yang digunakan untuk mengetahui hubungan antar konstruk yang dihipotesiskan oleh peneliti (Pongoliu *et al.*, 2024). Model ini memiliki enam tahapan yaitu *Path Coefficient*, *T-Test*, *Coefficient of Deetermination ( $R^2$ )*, *Effect Size ( $f^2$ )*, *Predictive Relevance ( $Q^2$ )* dan *Relatif Impact ( $q^2$ )*.

Pengujian *path coefficient* dikatakan berpengaruh secara signifikan jika nilai yang dihasilkan di atas 0.1 (Hair *et al.*, 2011).

Pengujian T-test dikatakan diterima jika nilai hipotesis yang dihasilkan di atas 1.96, sedangkan pada nilai p-value dikatakan diterima jika nilai yang dihasilkan yaitu  $<0,001$  (Hair *et al.*, 2011).

Pengujian *coefficient of determinant* dikatakan kuat jika nilai yang dihasilkan yaitu 0.75, dikatakan menengah jika nilai yang dihasilkan 0.5, dan dikatakan lemah jika nilai yang dihasilkan yaitu 0.25.

Pengujian effect size diidentifikasi berpengaruh kecil jika nilai yang dihasilkan 0.15, berpengaruh menengah jika menghasilkan 0.02, dan berpengaruh besar jika menghasilkan 0.35.

Pengujian predictive relevance dikatakan memenuhi syarat predictive relevance jika nilai yang dihasilkan lebih dari 0.

Pengujian relative impact diidentifikasi berpengaruh kecil jika nilai yang dihasilkan 0.15, berpengaruh menengah jika menghasilkan 0.02, dan berpengaruh besar jika menghasilkan 0.35.

Hasil pengujian ini ditunjukkan dalam Tabel II dan Tabel III.

TABEL 3. ANALISIS *INNER MODEL*

<i>Path</i>	<i>Path Coefficient</i>	<i>T-test</i>	<i>Analysis</i>	
			<i>Path Coefficient</i>	<i>T-test</i>
IG -> KP	-0.039	0.766	<i>Insign</i>	Ditolak
IV -> KP	0.215	3.790	<i>Sign</i>	Diterima
KD -> KP	0.185	3.291	<i>Sign</i>	Diterima
PF -> KP	0.210	3.810	<i>Sign</i>	Diterima
TJ -> KP	0.322	5.054	<i>Sign</i>	Diterima

TABEL 4. PENGUJIAN *PREDICTIVE RELEVANCE*, *EFFECT SIZE*, DAN *RELATIVE IMPACT*

<i>Path</i>	<i>Predictive Relevance</i>	<i>Effect Size</i>	<i>Relative Impact</i>
IG -> KP	Predictive Relevance	Kecil	Tidak Berpengaruh
IV -> KP	Predictive Relevance	Kecil	Kecil
KD -> KP	Predictive Relevance	Kecil	Kecil
PF -> KP	Predictive Relevance	Kecil	Kecil
TJ -> KP	Predictive Relevance	Kecil	Kecil

Tabel 3 menyajikan hasil lengkap dari pengujian model struktural (*inner model*). Dapat diamati bahwa dari total 5 hipotesis, 4 hipotesis diterima sementara 1 hipotesis ditolak, karena jalur ini tidak memenuhi kriteria yang ditentukan.

### **Pembahasan Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, berikut penjelasan terkait hipotesis yang telah diajukan.

#### **H1. Apakah Integritas berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh bahwa hipotesisi ini memiliki nilai T-tes 0.766 dan P-value 0.444 yang artinya tidak memenuhi kriteria sehingga hipotesisi ini **ditolak**. Pada uji path coefficient juga tidak memiliki pengaruh yang tidak signifikan karena memiliki nilai -0.039 yang memiliki arti tidak memenuhi kriteria.

Sedangkan hasil uji *coefficient of determination* ( $R^2$ ) variabel integritas terhadap kinerja pegawai dianggap menengah karena nilai di hasilkan yaitu 0.552.

Berdasarkan hasil analisis survei dan pengolahan data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menguji pengaruh integritas pegawai terhadap kinerja pegawai tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa, faktor integritas pegawai tidak secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Meidisyah Yolanda & Syamsir, (2020), dan Rahim & Pratama, (2024).

## **H2. Apakah Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh bahwa hipotesis ini memenuhi kriteria dengan nilai T-test sebesar 3,790 dan P-value sebesar 0,000, yang menunjukkan bahwa pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai adalah signifikan. Dengan demikian, hipotesis ini diterima. Selain itu, pada uji path coefficient, hasil yang diperoleh menunjukkan nilai sebesar 0,215, yang juga mengindikasikan pengaruh yang signifikan. Nilai ini menunjukkan bahwa profesionalisme memiliki kontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara variabel profesionalisme dan kinerja pegawai menunjukkan nilai 0,552, yang berarti hubungan antara kedua variabel ini dapat dikategorikan sebagai pengaruh dengan tingkat kekuatan menengah.

Berdasarkan hasil analisis survei dan pengolahan data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menguji pengaruh profesionalisme pegawai terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini dapat dilihat bahwa melakukan pekerjaan sesuai kompetensi jabatan, disiplin, melaksanakan tugas tepat waktu dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil pengujian ini sesuai dengan penelitian Gerry Richard Bolung *et al.*, (2018), dan Rahim & Pratama, (2024).

## **H3. Apakah Inovasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh bahwa hipotesis ini memiliki nilai T-test 3.291 dan P-value 0.001 yang artinya memenuhi kriteria sehingga hipotesis ini diterima. Pada uji path coefficient juga memiliki pengaruh yang signifikan karena memiliki nilai yang dihasilkan yaitu 0.185 yang memiliki arti memenuhi kriteria. Sedangkan hasil uji *coefficient of determination* ( $R^2$ ) variabel inovasi terhadap kinerja pegawai dianggap menengah karena nilai di hasilkan yaitu 0.552.

Berdasarkan hasil analisis survei dan pengolahan data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menguji pengaruh inovasi terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini dapat dilihat bahwa memanfaatkan teknologi

informasi dan komunikasi saat bekerja, memecahkan masalah, dapat menerima ide-ide baru dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil masalah, dapat menerima ide-ide baru dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil pengujian ini sesuai dengan penelitian Kending et al., (2022), dan Dama & Ogi, (2018).

#### **H4. Apakah Tanggung Jawab berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh bahwa hipotesis ini memiliki nilai T-tes 3.810 dan P-value 0.000 yang artinya memenuhi kriteria sehingga hipotesis ini diterima. Pada uji *ppath coefficient* juga memiliki pengaruh yang signifikan karena memiliki nilai yang dihasilkan yaitu 0.210 yang memiliki arti memenuhi kriteria. Sedangkan hasil uji *coefficient of determination* (R<sup>2</sup>) variabel tanggung jawab terhadap kinerja pegawai dianggap menengah karena nilai di hasilkan yaitu 0.552.

Berdasarkan hasil analisis survei dan pengolahan data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menguji pengaruh tanggung jawab terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini dapat dilihat bahwa mengutamakan tugas daripada kepentingan lain, meningkatkan pengetahuan dalam pelaksanaan tugas, dan komitmen terhadap tugas yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil pengujian ini sesuai dengan penelitian Susanta Yohanes, (2019), dan Yusuf, (2018).

#### **H5. Apakah Keteladanan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh bahwa hipotesis ini memiliki nilai T-tes 5.054 dan P-value 0.000 yang artinya memenuhi kriteria sehingga hipotesis ini diterima. Pada uji *ppath coefficient* juga memiliki pengaruh yang signifikan karena memiliki nilai yang dihasilkan yaitu 0.322 yang memiliki arti memenuhi kriteria. Sedangkan hasil uji *coefficient of determination* (R<sup>2</sup>) variabel keteladanan terhadap kinerja pegawai dianggap menengah karena nilai di hasilkan yaitu 0.552.

Berdasarkan hasil analisis survei dan pengolahan data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menguji pengaruh keteladanan pegawai terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini dapat dilihat bahwa berkahlak terpuji, memberikan pelayanan dengan sikap yang baik, dan melakukan pekerjaan dengan baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil pengujian ini sesuai dengan penelitian Asmuji *et al.*, (2024).

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan perhitungan data yang telah dilakukan, maka penerapan kode etik pegawai dalam implementasi lima budaya kerja kementerian agama memiliki 52%

pengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan lima hipotesis yang di usulkan peneliti, terdapat empat hipotesis yang diterima dan memiliki pengaruh yang signifikan yaitu profesionalisme terhadap kinerja pegawai, inovasi terhadap kinerja pegawai, tanggung jawab terhadap kinerja pegawai dan keteladanan terhadap kinerja pegawai.

Penerapan kode etik pegawai dalam implementasi lima budaya kerja kementerian agama dapat meningkatkan kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari banyaknya hipotesis yang di terima pada penelitian ini.

Penulis ucapkan terima kasih kepada Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta atas dukungan dan pembiayaan yang telah diberikan untuk penelitian ini hingga selesai.

### Daftar Rujukan

- Asmuji, Titi Handayani, L., & Komarudin. (2024). Pengaruh Keteladanan, Komunikasi dan Konsiderasi Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Tipe C Kabupaten Jember. *Jl-KES (Jurnal Ilmu Kesehatan)*, 8(1), 46–55. <https://doi.org/10.33006/jikes.v8i1.783>
- Assa, A. F. (2023). Pengaruh Budaya Kerja , Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Herman Group. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 23(2), 57–64.
- Dama, J., & Ogi, I. W. J. (2018). Pengaruh Inovasi Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. *Jurnal EMBA*, 6(1), 41–50.
- Gerry Richard Bolung, Bernhard Tewal, & Yantje Uhing. (2018). Pengaruh profesionalisme dan keterampilan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3238–3247.
- Hair Jr, J., Hult, G. T., Ringle, C., Sarstedt, M., & Joseph F. Hair Jr., G. T. M. H. (2011). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Christian Ringle.
- Kending, R., Pio, R. J., Rumawas, W., Ilmu, F., Universitas, P., & Ratulangi, S. (2022). *Gaya Kepemimpinan , Budaya Organisasi dan Inovasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. 12(2), 105–117.
- Kurnadi, K. (2022). Pustakawan Peneliti: Studi Literatur. *Bibliotech: Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 4(2), 111–120. <https://doi.org/10.33476/bibliotech.v4i2.1035>
- Meidisyah Yolanda, N., & Syamsir, S. (2020). Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang. *Jurnal Perspektif*, 3(1), 70–77. <http://perspektif.ppj.unp.ac.id/index.php/perspektif/article/view/191>
- Pongoliu, S. C., Katili, M. R., & Pakaya, N. (2024). Evaluasi Kesuksesan Sistem Informasi Akademik Unisan (SIKUN) Menggunakan Model DeLone & McLean di Universitas Ichsan Gorontalo. *Journal of Systems and Information Technology*, 4(1), 8176–8183.
- Rahim, S., & Pratama, R. A. (2024). Penerapan Kode Etik Aparatur Sipil Negara Pada Badan

- Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari. *Public Administration and Government Journal*, 3(3), 340–356.
- Raihan, S. M. (2022). *Analisis penerimaan pengguna terhadap layanan aplikasi BSI Mobile di DKI Jakarta Menggunakan Model Unified Theory Acceptance And Use Of Technology (UTAUT) dan Delone & Mclean* (pp. 1–141). Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah
- Subiyakto, A., Ahlan, A. R., Kartiwi, M., & Putra, S. J. (2016). Measurement of the information system project success of the higher education institutions in Indonesia: A pilot study. *International Journal of Business Information Systems*, 23(2), 229–247. <https://doi.org/10.1504/IJBIS.2016.078908>
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. In *Penerbit Alfabeta*.
- Susanta Yohanes, S. (2019). Pengaruh Tanggung Jawab Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Media Ekonomi*, 24(1), 33–40.
- Tamam, B. (2020). Strategi Humas Dalam Internalisasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Di PTKI Kalimantan Timur. *Journal of Islamic Educational Management*, 2(2), 87–104.
- Thontowi, Qowim, D. (2019). Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Banyuma. *Jurnal Pendidikan Dan Manajemen Islam*, 9(1), 1160–1178.
- Tyana, I. D., Widiharih, T., & Utami, I. T. (2023). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Penumpang Brt Trans Semarang Menggunakan Partial Least Square (Pls) (Studi Kasus: Mahasiswa Universitas Diponegoro). *Jurnal Gaussian*, 11(4), 591–604. <https://doi.org/10.14710/j.gauss.11.4.591-604>
- Yusuf, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo. *Gorontalo Development Review*, 1(1), 15–28. <https://doi.org/10.32662/golder.v1i1.111>