

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan organisasi modern. MSDM dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategis yang berfokus pada perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian seluruh aktivitas yang berkaitan dengan tenaga kerja atau manusia dalam organisasi, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi sekaligus memaksimalkan kesejahteraan pegawai.

Menurut Gary Dessler (2020), MSDM adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi pegawai, serta menangani hubungan kerja, masalah kesehatan, keselamatan, dan keadilan yang berkaitan dengan tenaga kerja. Definisi ini menekankan peran penting pengelolaan manusia dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Dalam praktiknya, MSDM mencakup berbagai aktivitas yang dimulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan karier, manajemen kinerja, hingga pemutusan hubungan kerja. Tidak hanya itu, MSDM juga menaruh perhatian pada aspek psikologis dan sosial tenaga kerja, seperti motivasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi. MSDM bukan sekadar fungsi

administratif, melainkan memiliki peran strategis dalam mengintegrasikan sumber daya manusia dengan strategi bisnis organisasi. Dengan kata lain, MSDM bukan hanya “mengelola orang”, tetapi juga bagaimana organisasi menciptakan keunggulan kompetitif melalui pengelolaan dan pengembangan manusia secara efektif

Menurut Gary Dessler (2020) sumber daya manusia adalah proses mengidentifikasi dan mempersiapkan kebutuhan tenaga kerja masa depan organisasi agar dapat mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia Marwansyah (2019) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai fungsi yang dijalankan dalam organisasi dengan maksud memfasilitasi penyalahgunaan manusia (pegawai) secara paling efektif untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu.

Berdasarkan definisi di atas dapat dikatakan manajemen sumber daya manusia adalah fungsi yang ada dalam organisasi dengan memfasilitasi penyalagunaan manusia (pegawai) seperti “penarikan, seleksi, penempatan, indoktrinasi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia” guna untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu yang ingin dicapai.

2.1.2 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja nyata yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Secara lebih mendalam, kinerja merupakan perpaduan antara kemampuan, upaya, dan kesempatan yang dinilai melalui standar kualitas serta kuantitas tertentu. Dalam pandangan jurnal terbaru, seperti yang dipaparkan oleh Irawan dkk. (2023), kinerja

dipahami sebagai pencapaian konkret yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang selaras dengan wewenang yang diberikan demi mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Hal ini diperkuat oleh studi dalam Jurnal Ilmiah MEA (2024) yang menjelaskan bahwa kinerja bukan sekadar hasil akhir, melainkan sebuah proses perilaku yang dipengaruhi secara signifikan oleh faktor motivasi, disiplin kerja, serta dukungan lingkungan tempat pegawai tersebut bernaung. Selain aspek hasil, pengukuran kinerja di era modern saat ini lebih menekankan pada efisiensi dan ketepatan waktu. Merujuk pada penelitian Susilo et al. (2024), indikator kinerja yang optimal mencakup kemandirian pegawai dalam menyelesaikan masalah serta akuntabilitas terhadap setiap keputusan yang diambil. Kinerja yang tinggi dianggap sebagai aset utama organisasi, karena produktivitas individu secara kolektif akan menentukan keberhasilan instansi dalam menghadapi persaingan global. Oleh karena itu, para peneliti dalam jurnal-jurnal terkini seperti Juliana (2023) menyimpulkan bahwa evaluasi kinerja yang berkala sangat diperlukan untuk mengidentifikasi celah kompetensi dan memberikan umpan balik yang konstruktif bagi pengembangan karier pegawai di masa depan

Indikator kinerja menurut (Susilo et al., 2024) sebagai berikut:

1. Kemandirian

Tingkat kemampuan pegawai dalam menjalankan fungsi kerjanya tanpa memerlukan pengawasan ketat dari atasan

2. Akuntabilitas

Tanggung jawab penuh terhadap setiap keputusan yang diambil serta konsekuensi dari hasil kerja, baik yang bersifat positif maupun negatif.

3. Kualitas dan Kuantitas

- ☐ Kualitas: Ketepatan dan kerapian hasil kerja yang memenuhi standar organisasi.
- ☐ Kuantitas: Jumlah beban kerja atau target yang berhasil diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

4. Efisiensi waktu

Kemampuan untuk memanfaatkan waktu kerja secara optimal guna mencapai hasil yang maksimal tanpa pemborosan sumber daya.

5. Pemecahan Masalah

Ketanggapan dalam mengidentifikasi masalah di lapangan dan memberikan solusi yang selaras dengan visi dan misi perusahaan.

2.1.3 Integritas

Integritas merupakan keselarasan yang konsisten antara nilai-nilai moral yang dianut, perkataan yang diucapkan, dan tindakan nyata yang dilakukan dalam berbagai situasi. Secara mendasar, integritas mencerminkan keteguhan hati seseorang dalam mempertahankan prinsip kebenaran meskipun berada di bawah tekanan atau godaan. Menurut penelitian terbaru dari Wibowo & Purwanto (2024) dalam Jurnal Manajemen dan Etika, integritas didefinisikan sebagai kualitas kejujuran dan prinsip moral yang

mendalam pada diri individu yang menjadi fondasi utama dalam membangun kepercayaan (trust) di lingkungan profesional maupun sosial.

Dalam konteks organisasi, integritas bukan sekadar perilaku jujur, melainkan juga mencakup tanggung jawab dan akuntabilitas terhadap janji serta komitmen yang telah dibuat. Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Saputra et al. (2023) dalam Jurnal Kepemimpinan Organisasi, integritas dilihat sebagai kesatuan karakter di mana seorang pemimpin atau pegawai tetap bertindak etis secara konsisten meskipun tidak ada orang lain yang mengawasi. Integritas dalam paradigma ini berfungsi sebagai kompas moral yang mengarahkan individu untuk selalu mengedepankan kepentingan publik atau organisasi di atas kepentingan pribadi, sehingga menciptakan budaya kerja yang sehat dan transparan. integritas dipandang sebagai variabel kunci yang menentukan efektivitas kinerja dan reputasi jangka panjang seseorang.

Merujuk pada jurnal Hidayat & Lestari (2024) mengenai Perilaku Organisasional, integritas memiliki keterkaitan erat dengan otentisitas, yaitu keberanian individu untuk menampilkan jati diri yang sebenarnya tanpa kepalsuan. Individu yang memiliki integritas tinggi cenderung lebih mampu menghadapi konflik kepentingan dengan bijaksana karena mereka memiliki standar nilai internal yang kuat. Oleh karena itu, pengembangan integritas menjadi fokus utama dalam pelatihan karakter di berbagai instansi saat ini sebagai upaya mitigasi terhadap praktik kecurangan atau perilaku menyimpang lainnya.

Menurut (Wibowo & Purwanto 2024) indikator integritas sebagai berikut:

1. Keselarasan Konsisten

Adanya kesesuaian yang tidak berubah-ubah antara tiga elemen utama: nilai moral yang dianut, perkataan yang diucapkan, dan tindakan nyata yang dilakukan di lapangan.

2. Keteguhan Prinsip

Kemampuan individu untuk tetap mempertahankan prinsip kebenaran dan etika meskipun sedang menghadapi tekanan kerja yang berat atau godaan (seperti gratifikasi atau jalan pintas yang tidak etis)

3. Kejujuran Mendalam

Kualitas kejujuran yang tulus yang melampaui sekadar kepatuhan pada aturan, melainkan menjadi identitas diri dalam setiap interaksi.

4. Fondasi Kepercayaan

Sejauh mana tindakan individu mampu menciptakan rasa percaya (trust) dari pihak lain (rekan kerja, atasan, atau klien) di lingkungan profesional.

5. Keberanian Moral

Keberanian untuk bertindak sesuai standar moral internal meskipun tindakan tersebut mungkin tidak populer atau berisiko bagi kepentingan pribadi.

2.1.3 Kesejahteraan

Kesejahteraan secara mendasar didefinisikan sebagai kondisi terpenuhinya kebutuhan material dan spiritual individu sehingga mereka dapat hidup layak dan menjalankan fungsinya dengan optimal. Menurut penelitian Pratama & Setiawan (2024) dalam Jurnal Ekonomi dan Sosial, kesejahteraan tidak lagi hanya diukur dari besarnya pendapatan atau materi yang dimiliki, melainkan juga mencakup kualitas hidup yang dirasakan secara subjektif. Hal ini melibatkan rasa aman, kesehatan yang stabil, dan adanya akses terhadap sumber daya yang mendukung keberlangsungan hidup seseorang di tengah dinamika sosial yang terus berubah.

Dalam konteks dunia kerja, kesejahteraan pegawai merupakan kompensasi atau fasilitas tambahan di luar gaji pokok yang diberikan perusahaan untuk menunjang kehidupan fisik dan mental karyawan. Berdasarkan studi yang dipublikasikan oleh Taimullah dkk. (2025) dalam Jurnal Maneksi, kesejahteraan berfungsi sebagai alat pemeliharaan tenaga kerja agar tetap merasa dihargai dan termotivasi. Pemberian program kesejahteraan yang tepat, seperti asuransi kesehatan, tunjangan keluarga, maupun fasilitas rekreasi, terbukti efektif dalam meningkatkan loyalitas dan menurunkan tingkat stres karyawan saat menghadapi beban kerja yang tinggi.

Pada akhirnya, tingkat kesejahteraan yang dirasakan oleh individu merupakan kunci utama bagi produktivitas dan pertumbuhan jangka panjang sebuah institusi. Penelitian dari Adillah (2024) dalam Journal of Science Education and Management Business menyimpulkan bahwa terdapat korelasi positif yang sangat kuat antara

pemberian kesejahteraan dengan kepuasan kerja. Ketika sebuah organisasi memprioritaskan kesejahteraan pegawainya, hal tersebut menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kompetitif, di mana setiap individu merasa memiliki andil besar dalam mencapai visi besar organisasi tersebut.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Taimullah dkk., 2025) menyebutkan indikator-indikator kesejahteraan adalah sebagai berikut:

1. Pemberian Fasilitas Kesehatan

Penyediaan jaminan kesehatan yang memberikan rasa aman bagi pegawai dan keluarganya terhadap risiko fisik.

2. Tunjangan Keluarga

Pemberian bantuan finansial di luar gaji pokok yang ditujukan untuk mendukung kebutuhan domestik atau rumah tangga pegawai.

3. Fasilitas Rekreasi dan Mental

Penyediaan sarana atau program penyegaran untuk menurunkan tingkat stres dan menjaga kesehatan mental pegawai akibat beban kerja yang tinggi.

4. Pemeliharaan Tenaga Kerja

Upaya perusahaan untuk membuat pegawai merasa dihargai dan diakui keberadaannya melalui kompensasi non-finansial.

5. Peningkatan Loyalitas

Indikator keberhasilan kesejahteraan yang terlihat dari keinginan pegawai untuk tetap bertahan dan berkomitmen pada organisasi dalam jangka panjang.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama & Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber
1	Riko, Arifin Siagian, Roby Wijaya	Pengaruh Kesejahteraan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Universitas Agung Podomoro	X1=Kesejahteraan X2=Lingkungan Kerja	Y=Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan subjek penelitian adalah karyawan yang bekerja di universitas Agung Podomoro sebanyak 84 orang	Penelitian ini menghasilkan bahwa variabel kesejahteraan dan lingkungan	Jurnal Satya Mandiri, Volume 9 No 2, November 2023 https://doi.org/10.54964/satyamandiri.v9i1
2	Nadya Meidisyah Yolanda1, Syamsir Syamsir2 (2020)	Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang	X=Integritas	Y=Tergadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil	menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Populasi berjumlah 1982 orang yang terdiri dari PNS pada 20 OPD di Kota Padang, dan sampel dari penelitian ini berjumlah 299 responden yang ditentukan berdasarkan rumus James E Bartlet dengan taraf signifikan 0,01%.	integritas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan OPD dengan nilai signifikansi semua variabel lebih kecil dari 0,05 yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima	http://dx.doi.org/10.24036/perspektif.v3i1.191

3	Ris Handayani, Siti Laela, Esti Handayani & Titin Meidarti (2021)	Analisis Kesejahteraan Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Depok	X1= Kesejahteraan X2=Kualitas Sumber Daya Manusia	Y= Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Depok	metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. yang menekankan pada pengujian teori-teori dengan menggunakan pengukuran variabel penelitian dengan menganalisis data dengan metode pengujian statistik (Mulyanto & Wulandari, 2010:23)	memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan OPD dengan nilai signifikansi semua variabel lebih kecil dari 0,05 yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima	Jurnal Vol. 3 No. 1 Tahun 2020 http://dx.doi.org/10.24036/perspektif.v3i1.191
4	Ris Handayani, Siti Laela, Esti Handayani & Titin Meidarti (2021)	Hubungan Kesejahteraan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Praktik Mandiri Bidan	X= Hubungan Kesejahteraan	Y= Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai	penelitian lapangan (Field Research) Subyek penelitian ini adalah pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja pegawai pada Praktik Mandiri Bidan Dewi Yuhaeni, A.Md. Keb.	memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan OPD dengan nilai signifikansi semua variabel lebih kecil dari 0,05 yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima.	Jurnal Volume 1, Number 4, 2024, Page: 1-8 https://economics.pubmedia.id/index.php/jampk/article/view/344
5	Mhd. Aski (2020)	Pengaruh Etos Kerja dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan	X1= Pengaruh Etos Kerja X2= Integritas	Y= Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil	kuantitatif asosiatif Populasi dari penelitian ini adalah seluruh PNS pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Badan, Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan, Inspektorat, dan beberapa kantor Kecamatan di Kota Padang	dengan demikian etos kerja dan integritas merupakan alat ukur untuk memutuskan baik buruknya sikap perilaku seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya pada suatu instansi	Jurnal Volume 4 Number 1 April 2020, pp. 1 -13 https://doi.org/10.24036/perspektif.v4i1.191

		Organisasi Perangkat Daerah Kota Padang				pemerintahan	24036/jess/vol4-iss1
6		Pengaruh Sikap, Profesionalisme, Integritas dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertahanan Nasional Kabupaten LABUHANBATU					
6	Dwi Pramesti. Y	Pengaruh Kompetensi dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang	X1=Pengaruh Kompetensi X2=Integritas	Y=Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Metode Kuantitatif metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, Teknik pengumpulan data dengan observasi, Penyebaran Angket/Kuesioner dan Studi Kepustakaan (Library Research)	Integritas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang, artinya bahwa nilai integritas dapat dikatakan sebagai landasan utama bagi seorang pegawai dalam mendukung kinerjanya, sebab apabila dikatakan	Jurnal Volume 5, Nomor 2, Oktober 2024 https://doi.org/10.31850/decision.v5i2.3271

				(BKPMsDM)		kompetensi yang dimiliki rendah maka masih dapat disikapi dengan memberikan pelatihan atau meningkatkan pengalaman kerja, namun jika integritas rendah maka akan sulit dilakukan perbaikan jika tidak kembali pada diri seorang pegawai.	
7	Nurul Thifany Syahid1*, Nur Wahyunianti Dahri2,Mu'fidatu Nurul Hajjad3 (2025)	Pengaruh Kesejahteraan dan Kebahagiaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas BinangaKabupaten Mamuju	X1= Kesejahteraan X2= Kebahagiaan	Variabel Y= Terhadap Prestasi Kerja Pegawai	kuantitatif dengan metode asosiatif. menguji hipotesis mengenai hubungan antarvariabel, memprediksi pengaruh, serta menganalisis implikasi dari hubungan tersebut (Ramli & Ferils, 2023	kesejahteraan memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Binanga Kabupaten Mamuju. Peningkatan kesejahteraan, baik dalam dimensi subjektif, lingkungan kerja, maupun psikologis, terbukti mampu meningkatkan efektivitas, produktivitas, dan tanggung jawab kerja pegawai.	Jurnal Ilmu Ekonomi Vol. 8No. 4(2025) https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i4.1811

2.3 Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (Independen)

Menurut Srifariyati, S., & Marliana, M. (2025), variabel independen, merupakan variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (terikat). Yang termasuk variabel bebas diantaranya Adalah sebagai berikut:

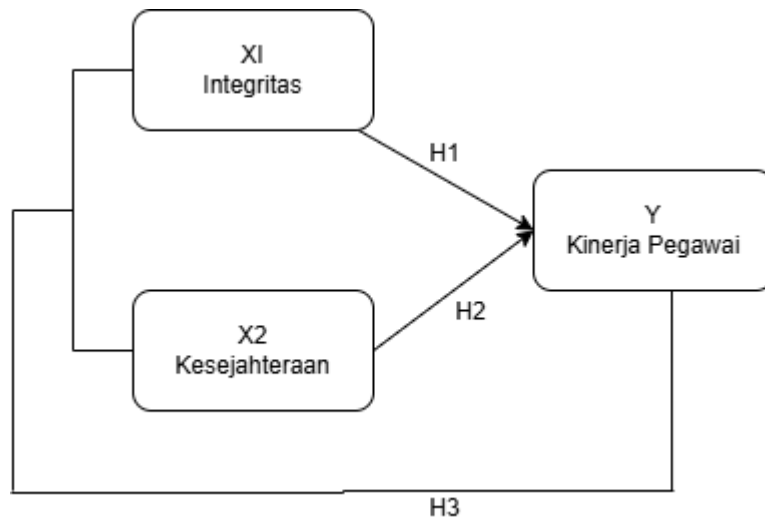
- a. Integritas (X1)
- b. Kesejahteraan (X2)

2. Variabel Terikat (Dependen)

Menurut Srifariyati, S., & Marliana, M. (2025), variabel dependen merupakan variabel yang nilainya dipengaruhi, ditentukan, atau menjadi akibat dari adanya variabel bebas (independen). Dalam struktur penelitian, variabel ini adalah fokus utama atau "titik akhir" yang ingin dijelaskan, diprediksi, atau dipahami oleh peneliti. Yang termasuk variabel dependen (terikat) diantaranya sebagai berikut:

- a. Kinerja Pegawai (Y)

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dari gambar berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

2.4 Pengembangan Hipotesis

Menurut Tahir, M. (2023), Pengembangan hipotesis merupakan proses deduktif di mana peneliti merumuskan jawaban sementara atau dugaan logis terhadap masalah penelitian berdasarkan teori-teori yang sudah ada. Hipotesis berfungsi sebagai pernyataan tentatif yang menghubungkan dua variabel atau lebih, yang nantinya akan diuji kebenarannya melalui pengumpulan dan analisis data empiris. Dalam tahapan ini, peneliti tidak hanya menebak, melainkan membangun argumen yang kuat mengapa suatu hubungan antarvariabel dapat terjadi, sehingga hipotesis menjadi jembatan kritis antara teori abstrak dan realitas lapangan.

2.4.1 Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan. Integritas yang mencerminkan kejujuran, tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap aturan dan standar kerja akan mendorong pegawai bekerja secara profesional dan sesuai prosedur organisasi. Pada lembaga publik seperti Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat, integritas menjadi landasan utama dalam mencegah penyimpangan serta meningkatkan kualitas pelayanan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yolanda & Syamsir (2020) membuktikan bahwa integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di OPD Kota Padang, dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yang berarti hipotesis diterima. Selain itu, penelitian Dwi Pramesti (2024) juga menunjukkan bahwa integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Sidenreng Rappang, dimana integritas menjadi faktor fundamental yang sulit diperbaiki apabila rendah.

Sejalan dengan penelitian Mhd. Aski (2020), integritas bersama etos kerja terbukti menjadi alat ukur dalam menentukan baik buruknya perilaku pegawai dalam menjalankan tugasnya.

H1: Diduga variabel Integritas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pembinaa Kejaksaan Tinggi.

2.4.2 Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai

Kesejahteraan pegawai mencakup pemenuhan kebutuhan materi maupun non-materi seperti kompensasi, rasa aman, dan lingkungan kerja yang

nyaman. Pemenuhan kesejahteraan akan meningkatkan motivasi, loyalitas, serta tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya.

Penelitian Ris Handayani et al. (2021) menunjukkan bahwa kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Depok. Selain itu, penelitian Nurul Thifany Syahid et al. (2025) juga membuktikan bahwa kesejahteraan memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Binanga Kabupaten Mamuju, dimana peningkatan kesejahteraan terbukti meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja.

Penelitian Riko, Arifin Siagian, dan Roby Wijaya (2023) juga menemukan bahwa kesejahteraan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Dengan demikian, kesejahteraan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai, termasuk pada instansi pemerintah.

H2: Diduga variabel Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pembinaan Kejaksaan Tinggi.

2.4.3 Pengaruh Keseimbangan antara Integritas dan Kesejahteraan terhadap

Kinerja Pegawai

Pengaruh Keseimbangan Integritas dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) antara Keseimbangan Integritas dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai

di Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat. Kinerja optimal tercapai saat pegawai memiliki komitmen moral tinggi yang didukung oleh hak-hak kesejahteraan yang adil.

Berdasarkan penelitian (Setiawan, D. et al. 2022) yang menunjukkan bahwa Integritas dan Kesejahteraan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Mhd. Aski (2020) menunjukkan bahwa integritas bersama etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS di Kota Padang. Selain itu, penelitian Ris Handayani et al. (2021) membuktikan bahwa kesejahteraan dan kualitas sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Dwi Pramesti (2024) juga menegaskan bahwa kompetensi dan integritas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa faktor internal (nilai pribadi) dan faktor eksternal (dukungan organisasi) saling melengkapi dalam meningkatkan performa kerja.

artinya, Pegawai memerlukan keseimbangan antara nilai etika dan imbalan untuk mencapai performa kerja maksimal. maka dapat diajukan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H3: Diduga keseimbangan antara Integritas dan Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pembinaan Kejaksaan tinggi.