

Pengaruh Profesionalisme dan Etos Kerja terhadap Kinerja ASN melalui Komitmen pada Dinas Pendidikan Maluku Barat Daya

Windy Siska Tenlima^{1*}, N. C. Lewaherilla², A. Risambessy³

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia^{1,2,3}

*Email Korespondensi: siskatenlima24@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted 15-05-2026

Received 29-05-2026

Published 30-05-2026

Keywords:

ASN Performance;

Commitment;

Professionalism; Work Ethic;

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of professionalism and work ethic on the performance of Civil Servants (ASN), with commitment serving as a mediating variable at the Education and Culture Office of Southwest Maluku Regency. The study is motivated by the importance of improving ASN performance in public service institutions through strengthening professional attitudes, work ethic, and organizational commitment. The research employed a quantitative approach using the Partial Least Square (PLS) method with SmartPLS 3.0 software as the analytical tool. The sample consisted of 40 permanent ASN selected through purposive sampling techniques. The findings reveal that professionalism has a significant effect on commitment, although it does not directly influence ASN performance. Similarly, work ethic significantly affects commitment but does not directly affect ASN performance. Furthermore, commitment is proven to significantly mediate the relationship between professionalism and work ethic on ASN performance. These results indicate that improving professionalism and work ethic alone is insufficient to enhance ASN performance unless accompanied by strong organizational commitment. Therefore, commitment plays a strategic role in strengthening employee performance within government institutions and supporting the achievement of organizational goals effectively and sustainably.

PENDAHULUAN

Pencapaian visi dan misi suatu organisasi secara fundamental bertumpu pada keunggulan kompetitif sumber daya manusia (SDM) yang dikelola secara profesional melalui pemenuhan kebutuhan pegawai yang komprehensif. Sebagai aset strategis, manajemen sumber daya manusia harus mampu menyelaraskan antara kepentingan individu dan tuntutan institusional demi menciptakan stabilitas kerja yang memicu produktivitas optimal. Kinerja individu, yang mencakup parameter kualitas serta kuantitas kerja sesuai otoritas yang diberikan, menjadi manifestasi nyata dari efektivitas pengelolaan tersebut. Dalam kaitan ini, Hutagalung *et al.* (2024) menegaskan bahwa eksistensi kinerja tidak hanya terbatas pada pemenuhan tugas rutin, melainkan berorientasi pada pencapaian target strategis, peningkatan kepuasan publik, serta pemberian dampak nyata terhadap pertumbuhan ekonomi melalui metode kerja yang efektif dan sistematis.

Eksistensi Aparatur Sipil Negara (ASN), yang mengintegrasikan peran Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), merupakan instrumen fundamental dalam mengakselerasi keberhasilan organisasi pemerintahan serta mengaktualisasikan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Sebagai garda terdepan dalam implementasi kebijakan dan

pelayanan publik, efektivitas birokrasi sangat berkorelasi dengan kualitas kinerja ASN yang berorientasi pada kemudahan akses serta kepuasan masyarakat secara luas. Hal ini sejalan dengan mandat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Pasal 40, yang sebagaimana ditegaskan oleh Taba *et al.* (2025), menekankan bahwa manajemen kinerja ASN diarahkan sepenuhnya untuk menjamin ketercapaian target strategis organisasi melalui pengembangan kompetensi, peningkatan kapabilitas intelektual, dan adaptasi terhadap transformasi metode kerja yang lebih efisien dan dinamis.

Menurut Saehumillah & Sutoto, (2025) peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor penting, di antaranya profesionalisme, etos kerja, dan komitmen organisasi. Profesionalisme merujuk pada kompetensi, keahlian, tanggung jawab, serta sikap kerja yang sesuai dengan standar profesi. ASN yang profesional akan menunjukkan penguasaan tugas, dedikasi, integritas, dan akuntabilitas yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam konteks pelayanan publik, profesionalisme ASN menjadi jaminan kualitas pelayanan dan integritas birokrasi. Selain profesionalisme, etos kerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Etos kerja mencerminkan semangat dan dorongan individu dalam bekerja yang tercermin melalui perilaku disiplin, tanggung jawab, loyalitas, dan kejujuran di lingkungan kerja. Nurhasanah *et al.*, (2022) menjelaskan bahwa etos kerja yang baik akan membantu pegawai melaksanakan pekerjaan secara efektif sesuai harapan masyarakat. Selain itu, komitmen organisasi juga menjadi faktor penting yang tidak dapat dipisahkan dari peningkatan kinerja pegawai karena komitmen yang tinggi akan mendorong pegawai bekerja lebih bertanggung jawab terhadap tugas dan organisasi.

Pemerintahan yang baik sangat bergantung pada efektivitas birokrasi yang dijalankan oleh ASN sebagai pelaksana pelayanan publik, pembangunan, dan administrasi pemerintahan. Namun demikian, berbagai upaya reformasi birokrasi yang dilakukan pemerintah masih menghadapi tantangan dalam implementasinya. Realitas di lapangan menunjukkan masih adanya kesenjangan antara target kinerja yang diharapkan dengan capaian kinerja ASN di berbagai instansi pemerintah, termasuk pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maluku Barat Daya. Berdasarkan observasi awal, ditemukan beberapa indikasi rendahnya kinerja ASN, seperti rendahnya kedisiplinan pegawai, keterlambatan penyelesaian tugas administratif, kurang optimalnya implementasi program strategis, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung peningkatan motivasi kerja pegawai.

Permasalahan tersebut diperkuat dengan data Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maluku Barat Daya tahun 2024. Data menunjukkan bahwa persentase sekolah yang memenuhi standar sarana dan prasarana minimal hanya mencapai 62% dari target 85%. Tingkat kehadiran dan kedisiplinan ASN hanya mencapai 88% dari target 95%, sedangkan penyelesaian dokumen perencanaan dan laporan kinerja tepat waktu hanya mencapai 75% dari target 100%. Selain itu, realisasi program pelatihan dan pengembangan kompetensi ASN hanya mencapai 55% dari target 90%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja ASN masih belum optimal, baik dalam aspek pelayanan pendidikan, tata kelola administrasi, maupun pengembangan sumber daya manusia.

Rendahnya capaian indikator tersebut mengindikasikan adanya kelemahan dalam pengelolaan organisasi dan kualitas sumber daya manusia. Rendahnya kedisiplinan ASN berdampak langsung terhadap keterlambatan pelayanan dan menurunnya produktivitas kerja. Kurangnya realisasi program pelatihan juga menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi ASN belum berjalan maksimal, padahal peningkatan kompetensi sangat penting dalam mendukung profesionalisme pegawai. Kondisi ini memperlihatkan bahwa masih terdapat pekerjaan rumah yang besar bagi ASN pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maluku Barat Daya dalam mencapai target strategis organisasi, baik di bidang pendidikan, kebudayaan,

maupun tata kelola internal organisasi.

Diskursus mengenai dampak profesionalisme terhadap performa Aparatur Sipil Negara (ASN) telah menjadi fokus dalam berbagai studi empiris, namun menunjukkan hasil yang variatif. Studi yang dilakukan oleh Khairani *et al.*, (2025) di lingkup Pemerintah Provinsi Banten mengonfirmasi bahwa profesionalisme memiliki korelasi positif yang signifikan dalam menstimulasi komitmen organisasi maupun kinerja pegawai secara langsung. Temuan ini selaras dengan observasi Azis *et al.*, (2022) pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Kediri yang memperkuat proposisi bahwa profesionalisme merupakan determinan krusial dalam eskalasi kinerja. Sebaliknya, Mohamad *et al.*, (2022) memaparkan anomali temuan yang mengindikasikan adanya pengaruh negatif signifikan dari profesionalisme terhadap capaian kinerja individu. Adanya divergensi hasil antarpelitian tersebut memicu timbulnya *research gap* atau kesenjangan penelitian, yang kemudian mendasari urgensi untuk melakukan investigasi lebih mendalam guna merekonsiliasi inkonsistensi temuan tersebut dalam studi ini.

Ekskursi literatur mengenai pengaruh etos kerja terhadap efektivitas performa individu juga memperlihatkan adanya diskrepansi hasil yang cukup dinamis. Investigasi empiris oleh Fitri & Cadith (2022) pada Bappenda Kabupaten Karawang mendemonstrasikan bahwa etos kerja memiliki kontribusi positif dan substansial dalam mengeskalisasi kinerja aparatur, sebuah temuan yang diperkuat oleh studi Ayu *et al.*, (2025) pada lingkup PT Mitra Dewata Denpasar. Akan tetapi, kontradiksi muncul dalam laporan Ratnasahara *et al.*, (2022) yang justru mengidentifikasi pengaruh negatif dan tidak signifikan dari variabel etos kerja terhadap capaian kinerja. Fenomena inkonsistensi temuan antarpeliti ini menegaskan adanya *research gap* yang nyata, sehingga merejustifikasi urgensi untuk melakukan pengujian ulang terhadap variabel etos kerja guna memperoleh konfirmasi yang lebih komprehensif dalam penelitian ini.

Guna mengisi celah penelitian (*research gap*) yang telah diidentifikasi, studi ini mengintegrasikan variabel komitmen sebagai mediator dalam memetakan pengaruh profesionalisme dan etos kerja terhadap performa Aparatur Sipil Negara (ASN). Secara teoretis, komitmen organisasi diposisikan sebagai variabel intervening yang krusial karena aparatur dengan loyalitas dan rasa tanggung jawab yang tinggi cenderung memiliki orientasi yang lebih kuat terhadap pencapaian target institusional. Premis ini didukung oleh temuan Chandra Syahputra & Seswandi, (2022) serta Putri Sandi & Masri, (2022) yang mengonfirmasi adanya korelasi positif dan signifikan antara derajat komitmen dengan eskalasi kinerja. Namun, mengingat adanya temuan kontradiktif dari Julihartiny *et al.*, (2023) yang mengindikasikan pengaruh negatif dan tidak signifikan, penelitian ini memandang perlu untuk melakukan investigasi lebih mendalam guna menguji efektivitas peran komitmen dalam menjembatani variabel-variabel independen terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan identifikasi permasalahan dan inkonsistensi hasil penelitian terdahulu, penelitian ini memandang bahwa rendahnya kinerja ASN pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maluku Barat Daya merupakan masalah penting yang perlu dikaji secara mendalam. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh profesionalisme terhadap kinerja ASN, pengaruh etos kerja terhadap kinerja ASN, pengaruh profesionalisme terhadap komitmen ASN, pengaruh etos kerja terhadap komitmen ASN, pengaruh komitmen terhadap kinerja ASN, serta peran komitmen dalam memediasi pengaruh profesionalisme dan etos kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maluku Barat Daya.

METODE

Penelitian ini berpijak pada desain penelitian kuantitatif yang mengutamakan validasi empiris atas

keterkaitan antar-konstruk melalui pengujian statistik yang sistematis. Sejalan dengan perspektif positivisme yang diusung oleh Sugiyono (2020), metodologi ini diterapkan untuk membedah fenomena pada populasi atau sampel tertentu melalui instrumen penelitian yang terstandarisasi, dengan tujuan utama menguji signifikansi hipotesis yang telah dikonstruksikan secara teoretis. Lokus penelitian ditetapkan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maluku Barat Daya, di mana seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada instansi tersebut diposisikan sebagai populasi target. Mengingat perlunya ketepatan informasi, penentuan sampel dilakukan melalui teknik *purposive sampling*. Responden dipilih berdasarkan kriteria inklusi yang ketat, yakni memiliki latar belakang pendidikan minimal jenjang Strata 1 (S1) serta durasi masa kerja di atas dua tahun. Melalui pendekatan tersebut, diperoleh sampel sebanyak 40 responden yang dinilai memiliki kapasitas representatif untuk memberikan data yang akurat.

Proses perolehan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang dirancang berdasarkan derivasi indikator dari variabel profesionalisme (X1), etos kerja (X2), komitmen organisasi (Z), serta kinerja ASN (Y). Pengukuran sikap dan persepsi responden dipetakan menggunakan skala Likert lima poin guna memperoleh spektrum data yang presisi. Selain itu, peneliti melakukan observasi lapangan untuk mendapatkan potret faktual mengenai dinamika kerja serta perilaku pegawai di lingkungan kantor. Untuk menjamin kualitas instrumen, dilakukan uji validitas guna mengukur ketepatan setiap butir pernyataan serta uji reliabilitas melalui koefisien *Cronbach's Alpha* demi memastikan konsistensi internal alat ukur yang digunakan.

Teknik analisis data dalam artikel ini memanfaatkan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 3. Integrasi metode ini dipilih karena fleksibilitasnya dalam mengestimasi hubungan antarvariabel laten secara simultan, bahkan dalam kondisi ukuran sampel yang terbatas atau kecil. Prosedur evaluasi dilakukan melalui dua fase utama, yakni penilaian *outer model* dan *inner model*. Tahap *outer model* menitikberatkan pada pengujian *convergent validity* melalui parameter *loading factor* dan *Average Variance Extracted* (AVE), serta *discriminant validity* dengan pendekatan *Fornell-Larcker Criterion* untuk memastikan keunikan setiap konstruk. Selanjutnya, pengujian *inner model* dilakukan untuk memvalidasi hubungan kausalitas dan membuktikan hipotesis melalui analisis *path coefficient*, nilai *R-square*, serta signifikansi *t-statistics* (minimal 1,96 pada level 5%) dan *p-value*. Secara khusus, analisis ini juga mengevaluasi efek langsung maupun efek tidak langsung melalui prosedur *bootstrapping* pada *specific indirect effect* guna membuktikan eksistensi komitmen organisasi sebagai variabel mediasi yang menghubungkan profesionalisme dan etos kerja terhadap efektivitas kinerja ASN.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Deskripsi mengenai karakteristik responden dalam studi ini dimaksudkan untuk memetakan profil demografis Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maluku Barat Daya secara komprehensif. Identifikasi latar belakang subjek penelitian menjadi krusial karena diversitas profil individu berpotensi memberikan pengaruh signifikan terhadap pola persepsi mereka dalam menilai dimensi profesionalisme, etos kerja, komitmen organisasi, serta capaian kinerja. Adapun kategorisasi profil responden yang dianalisis mencakup rentang usia, klasifikasi jenis kelamin, kualifikasi pendidikan formal terakhir, status perkawinan, beban tanggungan keluarga, serta durasi pengabdian atau masa kerja. Analisis terhadap aspek-aspek tersebut memungkinkan peneliti untuk memperoleh konteks yang lebih mendalam

mengenai kondisi objektif responden sebagai dasar dalam menginterpretasikan hasil pengolahan data statistik.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	20–30 Tahun	12	30,0
2	31–40 Tahun	16	40,0
3	41–50 Tahun	4	10,0
4	51–60 Tahun	8	20,0
Jumlah		40	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2026.

Distribusi data pada Tabel 1 mengonfirmasi bahwa profil responden didominasi oleh kelompok usia 31-40 tahun, yakni sebanyak 16 individu atau merepresentasikan 40,0% dari total sampel. Proporsi selanjutnya diikuti oleh kategori usia 20-30 tahun sebesar 30,0% (12 responden), kelompok usia 51-60 tahun sebanyak 20,0% (8 responden), serta kelompok usia 41-50 tahun yang mencakup 10,0% (4 responden). Signifikansi jumlah pegawai pada rentang usia produktif ini merefleksikan bahwa mayoritas Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maluku Barat Daya memiliki kematangan pengalaman kerja sekaligus energi yang optimal dalam mengemban mandat organisasi. Lebih jauh lagi, heterogenitas usia ini menciptakan sinergi antara perspektif pegawai senior dan angkatan muda, yang secara teoretis memperkaya variasi persepsi terhadap nilai-nilai profesionalisme, etos kerja, serta derajat komitmen yang pada akhirnya memengaruhi efektivitas kinerja secara kolektif.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	22	55,0
2	Perempuan	18	45,0
Jumlah		40	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa responden laki-laki berjumlah 22 orang atau sebesar 55,0%, sedangkan responden perempuan berjumlah 18 orang atau sebesar 45,0%. Data tersebut menunjukkan bahwa komposisi ASN pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maluku Barat Daya relatif seimbang meskipun didominasi oleh laki-laki. Kondisi ini menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai laki-laki dan perempuan dalam organisasi cukup proporsional, sehingga persepsi terhadap variabel penelitian diperoleh dari berbagai sudut pandang gender dalam lingkungan kerja pemerintahan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	S1	39	97,5
2	S2	1	2,5
Jumlah		40	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2026.

Data yang tersaji dalam Tabel 3 menunjukkan bahwa komposisi responden secara masif didominasi oleh lulusan jenjang Sarjana (S1), yakni sebanyak 39 individu dengan persentase mencapai 97,5%, sementara sisanya merupakan lulusan Pascasarjana (S2) sebanyak 1 responden atau sebesar 2,5%.

Konsentrasi kualifikasi pendidikan yang berada pada level akademik tinggi ini mengindikasikan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maluku Barat Daya memiliki profil intelektual yang mumpuni sebagai modalitas sumber daya manusia. Latar belakang pendidikan formal tersebut secara strategis mendasari kapasitas aparatur dalam menginternalisasi tugas-tugas organisasi, mengakselerasi kompetensi profesional, serta memberikan justifikasi yang rasional dan objektif dalam merespons instrumen penelitian yang diberikan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Status Pernikahan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Menikah	34	85,0
2	Belum Menikah	6	15,0
Jumlah		40	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2026.

Data yang dipaparkan dalam Tabel 4 menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam ikatan pernikahan, yakni sebanyak 34 individu atau mencakup 85,0% dari total populasi, sementara sisanya merupakan responden dengan status belum menikah sebesar 15,0% (6 individu). Tingginya proporsi aparatur yang telah berkeluarga memberikan indikasi bahwa sebagian besar pegawai memikul tanggung jawab domestik yang secara psikologis maupun sosiologis berpotensi memperkuat aspek kedisiplinan, komitmen, serta stabilitas dalam lingkungan kerja. Secara empiris, status pernikahan sering kali berkorelasi dengan orientasi karier yang lebih menetap, di mana pegawai cenderung menunjukkan loyalitas dan tanggung jawab yang lebih tinggi demi menjamin keberlangsungan karier profesional serta stabilitas kesejahteraan keluarga mereka.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan

No	Jumlah Tanggungan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	1 Anak	12	30,0
2	2 Anak	15	37,5
3	>2 Anak	13	32,5
Jumlah		40	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa sebanyak 15 responden atau sebesar 37,5% memiliki dua orang tanggungan, sebanyak 12 responden atau 30,0% memiliki satu tanggungan, dan sebanyak 13 responden atau 32,5% memiliki lebih dari dua tanggungan. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar ASN memiliki tanggung jawab keluarga yang cukup besar. Jumlah tanggungan dapat memengaruhi motivasi kerja, etos kerja, serta komitmen pegawai dalam meningkatkan kinerja guna memenuhi kebutuhan keluarga.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	1–10 Tahun	5	12,5
2	11–20 Tahun	26	65,0
3	21–30 Tahun	9	22,5
Jumlah		40	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2026.

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 6, teridentifikasi bahwa mayoritas responden memiliki

masa pengabdian dalam rentang 11-20 tahun, yakni sebanyak 26 individu atau merepresentasikan 65,0% dari total sampel. Proporsi berikutnya diikuti oleh pegawai dengan masa kerja 21-30 tahun sebesar 22,5% (9 responden), sementara kelompok dengan masa kerja 1-10 tahun mencakup 12,5% (5 responden). Tingginya akumulasi masa kerja ini mengindikasikan bahwa sebagian besar Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki kematangan pengalaman yang substansial dalam menavigasi dinamika birokrasi pemerintahan. Pengalaman kerja yang ekstensif tersebut secara strategis membekali pegawai dengan pemahaman yang lebih mendalam mengenai budaya organisasi, internalisasi nilai profesionalisme, serta penguatan etos kerja yang berorientasi pada akuntabilitas dan pencapaian target kinerja institusional.

Analisis Statistik Deskriptif

Aplikasi analisis statistik deskriptif dalam studi ini ditujukan untuk memetakan distribusi kecenderungan persepsi responden terhadap variabel profesionalisme, etos kerja, komitmen, serta performa Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maluku Barat Daya. Prosedur analisis ini menyandarkan pada penghitungan nilai rerata (*mean*) guna mengidentifikasi orientasi jawaban subjek penelitian pada setiap indikator yang diuji. Untuk menginterpretasikan data tersebut secara akurat, digunakan kategorisasi penilaian berbasis skala Likert dengan penentuan interval skor sebagai parameter pengelompokan tingkat persetujuan responden terhadap fenomena yang diteliti.

Tabel 7. Kriteria Analisis Statistik Deskriptif

Kriteria	Interval Skor
Sangat Tidak Setuju / Sangat Rendah	1,00 – 1,80
Tidak Setuju / Rendah	1,81 – 2,60
Netral / Cukup	2,61 – 3,40
Setuju / Tinggi	3,41 – 4,20
Sangat Setuju / Sangat Tinggi	4,21 – 5,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2026.

Variabel Profesionalisme (X1)

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel profesionalisme mencapai nilai rerata (*mean*) sebesar 3,86, yang menempatkan variabel ini dalam klasifikasi kategori tinggi atau baik. Pencapaian ini merefleksikan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maluku Barat Daya telah menginternalisasi standar profesionalisme yang mumpuni dalam mengefektifkan tugas serta tanggung jawab institusional mereka. Hal tersebut diperkuat oleh pola distribusi jawaban responden yang secara dominan terkonsentrasi pada pilihan “Setuju” dan “Sangat Setuju” terhadap seluruh indikator profesionalisme yang dipaparkan dalam instrumen penelitian.

Secara lebih mendalam, indikator PROF6 mencatatkan nilai rerata tertinggi sebesar 3,93, yang mengindikasikan bahwa dimensi tersebut merupakan aspek profesionalisme yang paling dominan diinternalisasi oleh para responden. Di sisi lain, indikator PROF4 memperoleh nilai rerata terendah yakni 3,78, namun perolehan ini secara statistik masih tetap bertahan dalam koridor kategori baik. Secara komprehensif, temuan ini memberikan bukti empiris bahwa manifestasi profesionalisme di kalangan ASN telah terimplementasi secara optimal, sehingga memiliki urgensi strategis sebagai katalisator dalam akselerasi kualitas kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Variabel Etos Kerja (X2)

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel etos kerja mencapai nilai rerata sebesar 4,13, yang merepresentasikan kualifikasi dalam kategori tinggi. Capaian ini merefleksikan bahwa Aparatur Sipil

Negara (ASN) di instansi terkait telah menginternalisasi etos kerja yang solid dalam pelaksanaan tugas-tugas birokrasi. Tingginya skor rata-rata tersebut mengindikasikan adanya sinergi antara semangat kerja, kedisiplinan, serta tanggung jawab dan integritas yang kuat pada diri pegawai, yang secara kolektif berfungsi sebagai katalis dalam mendukung pencapaian visi dan tujuan organisasi.

Secara lebih terperinci, distribusi nilai pada tingkat indikator memperlihatkan bahwa indikator EK2 mencatat skor *mean* tertinggi, yakni sebesar 4,25, sementara indikator EK3 menjadi titik terendah dengan nilai 4,00. Kendati terdapat fluktuasi antardimensi, seluruh indikator tersebut secara konsisten tetap bertahan pada rentang kategori tinggi. Dominasi preferensi responden pada pilihan jawaban “Setuju” dan “Sangat Setuju” memberikan gambaran empiris mengenai keberadaan budaya kerja positif yang mampu mendorong efektivitas operasional ASN. Dengan demikian, temuan ini menegaskan bahwa penguatan etos kerja merupakan determinan krusial dalam upaya mengelevasi standar kinerja aparatur secara berkelanjutan.

Variabel Komitmen (Z)

Analisis deskriptif terhadap variabel komitmen organisasi menghasilkan nilai rerata sebesar 4,29, yang menempatkan variabel ini pada klasifikasi kategori sangat tinggi. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa para Aparatur Sipil Negara (ASN) di lokus penelitian memiliki loyalitas yang solid, rasa kepemilikan (*sense of belonging*) yang mendalam, serta kedekatan emosional yang kuat terhadap instansi tempat mereka mengabdikan. Tingginya derajat komitmen ini mencerminkan adanya kemauan sukarela dari para pegawai untuk mengemban tanggung jawab dan mencurahkan kontribusi terbaik mereka demi merealisasikan target-target strategis organisasi.

Jika ditinjau berdasarkan dimensi indikatornya, poin KO4 mencatatkan skor *mean* tertinggi sebesar 4,50, sementara indikator KO3 dan KO5 berada pada posisi terendah dengan nilai 4,13. Meskipun terdapat variasi skor, seluruh indikator tersebut secara konsisten berada pada kategori sangat baik. Fenomena komitmen yang menonjol ini menegaskan bahwa ASN tidak hanya memiliki akuntabilitas yang tinggi terhadap organisasi, tetapi juga mampu memanifestasikan integritas dan loyalitas yang kokoh dalam setiap pelaksanaan fungsi jabatan mereka. Kondisi ini menjadi modalitas sosial yang krusial bagi keberlangsungan performa birokrasi yang stabil.

Variabel Kinerja ASN (Y)

Berdasarkan olah data statistik deskriptif, variabel kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) mencatatkan nilai rerata (*mean*) sebesar 4,15, yang secara kategoris menempati kualifikasi tinggi. Temuan ini memberikan indikasi kuat bahwa para pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maluku Barat Daya memiliki kapabilitas yang mumpuni dalam mengeksekusi mandat dan tanggung jawab pekerjaan selaras dengan target strategis instansi. Akumulasi nilai tersebut merepresentasikan adanya efektivitas kerja yang sistematis, produktivitas yang terjaga, serta kompetensi pegawai dalam menuntaskan beban kerja secara optimal.

Secara spesifik, indikator KA1 menjadi dimensi yang paling unggul dengan capaian rerata sebesar 4,22, sementara indikator KA3 mencatatkan nilai terendah pada angka 4,00, meskipun tetap berada dalam koridor penilaian yang positif. Kecenderungan responden yang mayoritas memberikan respons pada pilihan “Setuju” dan “Sangat Setuju” mengonfirmasi bahwa ASN telah berhasil mengaktualisasikan luaran kerja yang substansial demi mendukung efektivitas tujuan organisasi. Secara holistik, hasil analisis ini menggambarkan bahwa seluruh variabel penelitian berada pada spektrum kategori tinggi hingga sangat tinggi, yang mencerminkan kondisi institusional yang sehat dan kondusif ditinjau dari aspek

profesionalisme, etos kerja, komitmen, maupun performa pegawai.

Hasil Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi terhadap model pengukuran (*outer model*) diimplementasikan guna menguji validitas dan reliabilitas instrumen dalam merepresentasikan konstruk laten yang menjadi fokus observasi. Prosedur pengujian ini mencakup serangkaian analisis komprehensif yang meliputi validitas konvergen (*convergent validity*), validitas diskriminan (*discriminant validity*), serta stabilitas reliabilitas konstruk. Dengan memanfaatkan komputasi perangkat lunak SmartPLS versi 3, proses pengolahan data dilakukan untuk menjamin bahwa setiap indikator yang menyusun variabel profesionalisme, etos kerja, komitmen, serta performa ASN memiliki akurasi dan konsistensi yang tinggi dalam mengukur parameter penelitian yang telah ditetapkan.

Uji Convergent Validity

Pengujian validitas konvergen (*convergent validity*) diestimasi melalui observasi terhadap parameter *outer loading* dari setiap indikator pada masing-masing konstruk variabel yang dianalisis. Secara konvensional, sebuah indikator dianggap memenuhi prasyarat validitas apabila memiliki koefisien *outer loading* $\geq 0,70$. Kendati demikian, merujuk pada argumentasi Hair *et al.* (2017), nilai pembebanan dalam rentang 0,60 hingga 0,70 masih dapat dijustifikasi dan diterima, khususnya dalam konteks penelitian yang bersifat pengembangan model empiris.

Tabel 8. Nilai Outer Loading

Indikator	Etos Kerja	Kinerja ASN	Komitmen	Profesionalisme
EK1	0,899			
EK2	0,849			
EK3	0,804			
EK4	0,693			
KA1		0,892		
KA2		0,883		
KA3		0,866		
KA4		0,853		
KA5		0,896		
KO1			0,877	
KO2			0,897	
KO3			0,829	
KO4			0,819	
KO5			0,829	
PROF1				0,707
PROF2				0,814
PROF3				0,776
PROF4				0,849
PROF5				0,695
PROF6				0,757

Sumber: Data Primer Diolah, 2026.

Mengacu pada data yang tersaji dalam Tabel 8, seluruh indikator dari masing-masing variabel

menunjukkan koefisien *outer loading* yang melampaui ambang batas 0,60, sehingga secara teoretis dinyatakan valid dan representatif untuk analisis lebih lanjut. Pada konstruk kinerja ASN, indikator KA5 mencatatkan nilai tertinggi sebesar 0,896, sementara nilai paling rendah ditemukan pada indikator KA4 sebesar 0,853. Untuk variabel komitmen, indikator KO2 menunjukkan pembebanan tertinggi yakni 0,897, berbanding terbalik dengan indikator KO4 yang memiliki nilai terendah pada angka 0,819. Sementara itu, variabel profesionalisme bergerak pada rentang nilai 0,695 hingga 0,849, dan variabel etos kerja berada pada kisaran 0,693 sampai 0,899. Secara akumulatif, temuan ini membuktikan bahwa seluruh butir indikator mampu mengartikulasikan konstruk variabelnya secara akurat, sehingga prasyarat validitas konvergen telah terpenuhi sepenuhnya.

Di samping evaluasi melalui koefisien *outer loading*, pengujian validitas konvergen (*convergent validity*) juga dapat diverifikasi berdasarkan perolehan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Secara metodologis, sebuah konstruk laten dijustifikasi telah memenuhi kriteria validitas konvergen yang memadai apabila memiliki nilai AVE dengan ambang batas minimal $\geq 0,50$.

Tabel 9. Hasil Pengujian Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Etos Kerja (X2)	0,664
Kinerja ASN (Y)	0,771
Komitmen (Z)	0,724
Profesionalisme (X1)	0,638

Sumber: Data Primer Diolah, 2026.

Merujuk pada data yang dipaparkan dalam Tabel 9, teridentifikasi bahwa seluruh variabel penelitian mencatatkan nilai AVE yang melampaui ambang batas 0,50. Konstruk kinerja ASN menunjukkan perolehan AVE paling superior sebesar 0,771, yang kemudian diikuti oleh variabel komitmen senilai 0,724, etos kerja sebesar 0,664, serta profesionalisme pada angka 0,638. Temuan ini secara empiris membuktikan bahwa setiap konstruk memiliki kapabilitas untuk mengartikulasikan lebih dari 50% varians dari indikator-indikator penyusunnya, sehingga seluruh variabel dalam model ini dinyatakan telah memenuhi prasyarat *convergent validity* secara mutlak.

Uji Discriminant Validity

Evaluasi terhadap validitas diskriminan (*discriminant validity*) dilakukan untuk mengonfirmasi bahwa setiap variabel laten secara empiris bersifat unik dan tidak memiliki tumpang tindih konseptual yang berlebihan dengan konstruk lainnya di dalam model. Dalam penelitian ini, pengujian tersebut dioperasionalkan melalui pendekatan *Fornell-Larcker Criterion*, sebuah prosedur ketat yang membandingkan nilai akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) pada setiap variabel dengan nilai korelasi antara variabel tersebut terhadap konstruk lainnya. Prinsip utamanya adalah suatu variabel dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang baik apabila akar kuadrat AVE-nya lebih besar dibandingkan nilai korelasi tertinggi variabel tersebut dengan variabel lainnya, sehingga dapat dipastikan bahwa varians yang dijelaskan oleh konstruk tersebut lebih banyak berasal dari indikator penyusunnya sendiri daripada dari variabel lain dalam sistem model.

Tabel 10. Hasil Pengujian Discriminant Validity

Variabel	Etos Kerja	Kinerja ASN	Komitmen	Profesionalisme
Etos Kerja (X2)	0,815			
Kinerja ASN (Y)	0,685	0,878		
Komitmen (Z)	0,731	0,828	0,851	
Profesionalisme (X1)	0,558	0,663	0,773	0,768

Sumber: Data Primer Diolah, 2026.

Merujuk pada tabulasi data yang dipaparkan dalam Tabel 10, hasil estimasi empiris menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) pada setiap variabel secara konsisten melampaui koefisien korelasi antarvariabel lainnya di dalam model struktural. Secara spesifik, variabel komitmen organisasi mencatatkan nilai akar AVE sebesar 0,851, sebuah angka yang secara signifikan berada di atas nilai korelasi konstruk tersebut dengan variabel lain. Kecenderungan yang identik juga teramati pada variabel kinerja ASN yang memperoleh nilai akar AVE sebesar 0,878, serta variabel etos kerja dan profesionalisme yang masing-masing mencatatkan nilai sebesar 0,815 dan 0,768.

Data statistik tersebut memberikan validasi bahwa setiap konstruk laten dalam investigasi ini memiliki identitas empiris yang mandiri dan secara fundamental berbeda dari konstruk lainnya dalam model. Terpenuhinya parameter di mana nilai akar kuadrat AVE lebih tinggi daripada korelasi lintas-konstruk menegaskan bahwa model penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan (*discriminant validity*) secara mumpuni. Hal ini menjamin bahwa setiap indikator hanya merepresentasikan variabel yang diukurnya secara unik, sehingga meminimalisir risiko adanya tumpang tindih konseptual (*multicollinearity*) dalam analisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Prosedur pengujian reliabilitas dioperasionalkan untuk mengestimasi sejauh mana instrumen penelitian mampu mempertahankan derajat konsistensi dan stabilitasnya dalam merepresentasikan konstruk variabel secara ajek. Dalam kerangka metodologis ini, keandalan instrumen diukur melalui sinergi tiga indikator utama, yakni *Cronbach's Alpha*, ρ_A , serta *Composite Reliability*, guna memastikan akurasi internal model secara komprehensif. Secara teknis, suatu konstruk laten dijustifikasi memiliki reliabilitas yang mumpuni dan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut apabila perolehan koefisien *Cronbach's Alpha* serta *Composite Reliability* secara konsisten menunjukkan nilai $\geq 0,70$.

Tabel 11. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	ρ_A	Composite Reliability
Etos Kerja (X2)	0,830	0,848	0,887
Kinerja ASN (Y)	0,926	0,930	0,944
Komitmen (Z)	0,904	0,907	0,929
Profesionalisme (X1)	0,860	0,861	0,896

Sumber: Data Primer Diolah, 2026.

Berdasarkan data yang terangkum dalam Tabel 11, hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian secara konsisten mencatatkan nilai *Cronbach's Alpha*, ρ_A , dan *Composite Reliability* yang melampaui ambang batas disyaratkan sebesar 0,70. Konstruk kinerja ASN menunjukkan derajat reliabilitas yang paling superior dengan skor *Composite Reliability* mencapai 0,944 dan *Cronbach's Alpha*

sebesar 0,926. Performa keandalan yang solid juga terlihat pada variabel komitmen dengan nilai *Composite Reliability* sebesar 0,929, disusul oleh variabel profesionalisme pada angka 0,896, serta etos kerja dengan skor 0,887.

Temuan tersebut memberikan bukti empiris yang kuat bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal yang sangat mumpuni. Dengan terpenuhinya kriteria tersebut, instrumen yang digunakan dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, sehingga sangat layak dan akurat untuk diproses ke tahapan analisis berikutnya. Validitas internal ini menjadi basis yang fundamental bagi pelaksanaan pengujian model struktural (*inner model*) guna menghasilkan estimasi hubungan antarvariabel yang dapat dipercaya secara ilmiah.

Hasil Analisis Model Struktural (Inner Model)

Analisis model struktural (*inner model*) diimplementasikan untuk mengevaluasi signifikansi hubungan antarvariabel laten serta mengukur kapabilitas prediktif model dalam mengartikulasikan varians variabel dependen. Prosedur pengujian dalam penelitian ini menyandarkan pada parameter *R-Square* (R^2) dan analisis jalur (*path analysis*) melalui kerangka kerja *Structural Equation Modelin-Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 3.

Penggunaan nilai *R-Square* ditujukan untuk mengestimasi besarnya kontribusi kolektif variabel independen dalam menjelaskan dinamika variabel dependen. Sementara itu, analisis jalur diaplikasikan guna mengidentifikasi arah hubungan, baik positif maupun negatif, serta mengukur kekuatan pengaruh antar-konstruk yang telah dihipotesiskan dalam model penelitian.

Uji R-Square (R^2)

Pengujian *R-Square* ditujukan untuk mengestimasi sejauh mana kapasitas variabel independen dalam mendeterminasi varians variabel dependen di dalam model penelitian. Parameter ini memberikan gambaran mengenai kekuatan prediktif model yang dikembangkan. Merujuk pada klasifikasi yang dikemukakan oleh Hair *et al.* (2011), nilai *R-Square* sebesar 0,75 diinterpretasikan sebagai kategori kuat, nilai 0,50 merepresentasikan kategori moderat atau sedang, sedangkan nilai 0,25 mengindikasikan kategori yang lemah.

Tabel 12. Hasil Pengujian R-Square

Variabel	R-Square
Komitmen (Z)	0,728
Kinerja ASN (Y)	0,701

Sumber: Data Primer Diolah, 2026.

Berdasarkan data yang tersaji pada Tabel 12, variabel komitmen mencatatkan nilai R-Square sebesar 0,728. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebesar 72,8% varians dari variabel komitmen dapat didefinisikan secara simultan oleh variabel profesionalisme dan etos kerja, sementara sisa proporsi sebesar 27,2% merupakan kontribusi dari faktor-faktor lain yang tidak diinklusikan dalam model penelitian ini. Perolehan angka tersebut menegaskan bahwa profesionalisme dan etos kerja memiliki kapasitas prediktif yang kuat dalam mengestimasi dinamika komitmen ASN di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maluku Barat Daya.

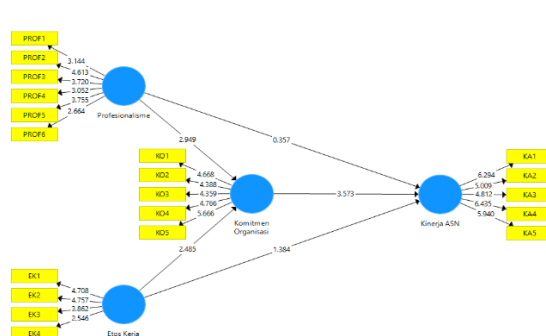
Di sisi lain, variabel kinerja ASN menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,701, yang berarti bahwa sebesar 70,1% fluktuasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh integrasi antara profesionalisme, etos kerja, dan komitmen. Mengacu pada kriteria evaluasi yang ditetapkan oleh Hair *et al.* (2011), pencapaian nilai tersebut diklasifikasikan ke dalam kategori kuat. Hal ini membawa pada kesimpulan bahwa model struktural yang

dibangun memiliki reliabilitas dan kapabilitas yang sangat memadai dalam mengartikulasikan keterkaitan antarvariabel laten yang menjadi fokus kajian utama.

Path Analysis

Analisis jalur (path analysis) dilakukan untuk mengetahui arah hubungan dan besarnya pengaruh antar variabel dalam model penelitian. Analisis ini menggambarkan hubungan langsung maupun tidak langsung antara profesionalisme, etos kerja, komitmen, dan kinerja ASN. Model struktural dalam penelitian ini dianalisis menggunakan pendekatan SEM-PLS melalui SmartPLS versi 3.

Gambar 1. Path Analysis Model Penelitian



Sumber: Data Primer Diolah, 2026.

Berdasarkan hasil analisis jalur, diperoleh gambaran bahwa profesionalisme dan etos kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen ASN. Selanjutnya, komitmen memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja ASN. Akan tetapi, hubungan langsung profesionalisme terhadap kinerja ASN serta hubungan langsung etos kerja terhadap kinerja ASN menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa komitmen memiliki peran penting sebagai variabel mediasi dalam memperkuat hubungan profesionalisme dan etos kerja terhadap kinerja ASN.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini diorientasikan untuk mengonfirmasi signifikansi pengaruh langsung (*direct effect*) maupun pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) antarvariabel laten yang dikaji. Prosedur analisis dilakukan melalui metode *bootstrapping* dengan memanfaatkan perangkat lunak SmartPLS versi 3. Evaluasi terhadap hipotesis didasarkan pada parameter koefisien jalur (*path coefficient*), nilai t-statistic, serta p-value sebagai basis pengambilan keputusan statistik.

Secara teknis, sebuah hipotesis dinyatakan terdukung secara empiris apabila mencatatkan nilai t-statistic $\geq 1,96$ dan p-value $\geq 0,05$ pada taraf signifikansi 5%. Penggunaan ambang batas ini menjamin bahwa hubungan kausalitas yang ditemukan dalam model struktural memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi dan bukan merupakan hasil dari kebetulan statistik, sehingga memberikan landasan yang kuat bagi penarikan kesimpulan penelitian.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Tabel 13. Hasil Uji Pengaruh Langsung

Hubungan Antar Variabel	Original Sample (O)	T-Statistic	P-Value
Komitmen (Z) → Kinerja ASN (Y)	0,657	3,573	0,000
Profesionalisme (X1) → Komitmen (Z)	0,530	2,949	0,003
Profesionalisme (X1) → Kinerja ASN (Y)	0,058	0,357	0,721
Etos Kerja (X2) → Komitmen (Z)	0,435	2,485	0,013
Etos Kerja (X2) → Kinerja ASN (Y)	0,172	1,384	0,166

Sumber: Data Primer Diolah, 2026.

Merujuk pada hasil estimasi parameter yang tersaji dalam Tabel 13, ditemukan bukti empiris bahwa komitmen organisasi memegang peranan krusial dalam memengaruhi kinerja ASN secara positif dan signifikan, dengan perolehan koefisien jalur sebesar 0,657. Keberartian hubungan ini didukung secara statistik oleh nilai *t-statistic* mencapai 3,573 serta *p-value* sebesar 0,000, yang berada jauh di bawah ambang batas signifikansi 0,05 sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima secara mutlak. Fenomena ini memberikan penegasan bahwa setiap upaya penguatan loyalitas dan keterikatan emosional pada ASN di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maluku Barat Daya akan berkontribusi secara linear dan nyata terhadap eskalasi capaian kinerja mereka di organisasi.

Selaras dengan temuan tersebut, dimensi profesionalisme terbukti memiliki dampak positif dan signifikan terhadap penguatan komitmen dengan nilai koefisien 0,530 (*t-statistic* 2,949; *p-value* 0,003). Hal ini merepresentasikan bahwa internalisasi standar kompetensi dan etika profesional yang mumpuni pada diri aparatur mampu menumbuhkan rasa pengabdian yang lebih mendalam terhadap instansi. Namun, dalam konteks korelasi langsung terhadap output kerja, profesionalisme mencatatkan hasil yang tidak signifikan dengan nilai koefisien hanya 0,058 dan *p-value* sebesar 0,721. Temuan ini mengimplikasikan bahwa atribut profesionalisme yang melekat pada individu tidak secara otomatis mendongkrak performa kerja secara langsung jika tidak melalui mekanisme perantara atau variabel mediasi.

Pola hubungan yang identik juga teramati pada variabel etos kerja, di mana terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan besaran koefisien 0,435 (*t-statistic* 2,485; *p-value* 0,013). Data ini mengonfirmasi bahwa nilai-nilai kegigihan dan integritas dalam bekerja merupakan prasyarat fundamental dalam membangun loyalitas pegawai. Meski demikian, hasil analisis menunjukkan bahwa etos kerja tidak memiliki daya dorong signifikan secara langsung terhadap efektivitas kinerja ASN, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien 0,172 dan *p-value* sebesar 0,166 yang melampaui limitasi 0,05. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka hipotesis yang mempostulatkan adanya pengaruh langsung etos kerja terhadap kinerja ASN secara empiris dinyatakan ditolak, mengindikasikan perlunya faktor pendorong lain untuk mentransformasikan semangat kerja menjadi keberhasilan kinerja yang konkret.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Pengujian pengaruh tidak langsung diimplementasikan guna mengevaluasi sejauh mana peran variabel komitmen dalam memediasi hubungan antara profesionalisme dan etos kerja terhadap kinerja ASN. Secara teknis, analisis mediasi ini dilakukan melalui prosedur *bootstrapping* pada aplikasi SmartPLS dengan mengobservasi parameter *specific indirect effects*. Melalui metode ini, dapat diidentifikasi apakah variabel komitmen berfungsi sebagai jembatan yang signifikan dalam mentransmisikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen di dalam model penelitian.

Tabel 14. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Hubungan Antar Variabel	Original Sample (O)	T-Statistic	P-Value
Profesionalisme (X1) → Komitmen (Z) → Kinerja ASN (Y)	0,349	2,468	0,014
Etos Kerja (X2) → Komitmen (Z) → Kinerja ASN (Y)	0,286	2,191	0,028

Sumber: Data Primer Diolah, 2026.

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 14, teridentifikasi bahwa profesionalisme memiliki pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja ASN melalui mediasi komitmen. Temuan ini

didukung oleh nilai koefisien sebesar 0,349 dengan t-statistic 2,468 serta p-value 0,014 ($\geq 0,05$), yang menegaskan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai variabel perantara yang efektif. Secara praktis, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional yang dimiliki ASN tidak serta-merta meningkatkan kinerja secara spontan, melainkan memerlukan dukungan komitmen yang tinggi terhadap instansi sebagai pendorong utamanya.

Selanjutnya, etos kerja juga terbukti memiliki pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja ASN melalui peran mediasi komitmen. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,286 dengan t-statistic 2,191 dan p-value 0,028, sehingga hipotesis mediasi ini dinyatakan diterima secara empiris. Fenomena ini mengindikasikan bahwa etos kerja yang kuat akan memberikan kontribusi optimal bagi peningkatan kinerja pegawai apabila disertai dengan rasa memiliki dan loyalitas yang kuat terhadap organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasi menjadi faktor kunci dalam mentransformasikan nilai-nilai kerja menjadi hasil kinerja yang nyata.

PEMBAHASAN

Temuan dalam penelitian ini mengonfirmasi bahwa profesionalisme dan etos kerja tidak memberikan dampak signifikan secara langsung dalam memengaruhi kinerja ASN. Sebaliknya, kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang substansial terhadap pembentukan komitmen organisasi. Lebih lanjut, komitmen organisasi terbukti secara empiris berperan sebagai pendorong utama kinerja sekaligus berfungsi sebagai mediator bagi profesionalisme dan etos kerja. Hal ini mengisyaratkan bahwa optimalisasi capaian kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maluku Barat Daya tidak sekadar bersandar pada kompetensi teknis maupun kegigihan dalam bekerja, melainkan sangat bergantung pada kedalaman keterikatan psikologis pegawai terhadap instansi mereka. Dengan kata lain, kecakapan profesional dan etos kerja yang kuat belum mampu bertransformasi menjadi performa nyata jika tidak dibarengi dengan loyalitas organisasi yang tinggi (Sufriadi, 2024).

Analisis ini sangat relevan jika ditinjau melalui *Organizational Commitment Theory* yang diusung oleh Meyer dan Allen. Teori tersebut mengklasifikasikan komitmen ke dalam tiga pilar utama: komitmen afektif (hubungan emosional), komitmen kontinuans (analisis biaya-manfaat untuk bertahan), dan komitmen normatif (kewajiban moral kepada instansi). Berdasarkan kerangka teoretis ini, ASN dengan loyalitas yang kokoh cenderung menunjukkan dedikasi, keterlibatan aktif, serta ambisi untuk memberikan performa yang melampaui ekspektasi (Meyer & Allen, 1991; Langgeng Ratnasari et al., 2022). Sejalan dengan hal tersebut, Robbins dan Judge (2017) menegaskan bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi psikis yang menjadi determinan bagi keputusan pegawai untuk tetap setia pada organisasi sekaligus memacu produktivitas kerja mereka.

Fenomena tersebut selaras dengan temuan empiris yang mengonfirmasi adanya pengaruh signifikan komitmen terhadap kinerja ASN, yang didukung secara statistik oleh nilai t-statistic sebesar 3,573 dan p-value 0,000. Data ini merefleksikan bahwa pegawai yang memiliki rasa bangga, dukungan terhadap regulasi internal, serta kedekatan emosional terhadap instansi cenderung menunjukkan performa yang lebih optimal. Dengan perolehan skor rerata sebesar 4,29 dalam kategori sangat tinggi, ASN di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maluku Barat Daya terbukti memiliki loyalitas yang sangat kokoh. Loyalitas yang mendalam inilah yang menjadi motor penggerak utama bagi para pegawai untuk menjaga standar kualitas kerja, disiplin dalam penyelesaian tugas, serta dedikasi dalam mewujudkan visi organisasi. Sejalan dengan teori Luthans (2011), individu dengan komitmen organisasi yang kuat akan menampilkan derajat tanggung

jawab serta produktivitas yang jauh melampaui pegawai dengan tingkat komitmen rendah. Hal ini diperkuat oleh studi Wahyuni *et al.* yang menegaskan bahwa komitmen organisasi merupakan variabel prediktor krusial dalam mengeskalasi efektivitas kerja aparatur di sektor pemerintahan.

Fenomena profesionalisme yang tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja ASN menunjukkan bahwa kemampuan teknis, keahlian, dan kompetensi kerja belum otomatis menghasilkan performa kerja yang optimal. Profesionalisme baru memberikan dampak signifikan ketika ASN memiliki komitmen terhadap organisasi. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa profesionalisme ASN pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maluku Barat Daya lebih bersifat administratif dan normatif, sehingga belum sepenuhnya terinternalisasi menjadi perilaku kerja produktif tanpa adanya keterikatan emosional terhadap organisasi. Temuan ini memperkuat pendapat Meyer dan Allen (1997) yang menyatakan bahwa komitmen merupakan mekanisme psikologis yang menjelaskan hubungan antara perilaku kerja dan performa organisasi. Menurut Fitriana *et al.*, (2022) profesionalisme ASN tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh kesungguhan pegawai dalam menginternalisasi nilai organisasi ke dalam perilaku kerja sehari-hari.

Hasil penelitian mengonfirmasi bahwa etos kerja mengikuti pola serupa, di mana variabel ini tidak memberikan dampak langsung yang signifikan terhadap kinerja ASN namun berpengaruh kuat melalui mediasi komitmen organisasi. Meskipun skor rerata etos kerja mencapai 4,13 yang mencerminkan tingkat disiplin dan tanggung jawab yang solid, energi kerja tersebut belum mampu terkonversi secara spontan menjadi performa nyata tanpa adanya keterikatan emosional terhadap instansi serta dukungan faktor eksternal seperti budaya organisasi, sistem *reward*, dan pola kepemimpinan. Secara esensial, etos kerja berperan sebagai katalisator internal yang memperkuat loyalitas pegawai terlebih dahulu, sebagaimana ditegaskan oleh Aldi Irawan *et al.*, (2023) mengenai pentingnya keyakinan fundamental dalam bekerja, serta studi Mulyani *et al.*, (2025) yang menyatakan bahwa produktivitas ASN akan mencapai titik optimal apabila semangat kerja disinergikan dengan dukungan institusional dan loyalitas yang mendalam.

Pandangan Meyer dan Allen tersebut diperkuat oleh pendapat Wiener yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan dorongan normatif yang menyebabkan individu bertindak sesuai tujuan organisasi dan mempertahankan loyalitas terhadap institusi tempat bekerja (Wiener, 1982). Pendapat tersebut menjelaskan bahwa ASN yang memiliki komitmen tinggi akan cenderung mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi. Kondisi tersebut terlihat pada ASN di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maluku Barat Daya yang tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan, mendukung kebijakan organisasi, serta menjaga integritas organisasi meskipun menghadapi berbagai keterbatasan sarana dan beban kerja. Menurut Amrulloh *et al.*, (2022) loyalitas pegawai terhadap organisasi akan mendorong munculnya tanggung jawab moral yang berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Analisis penelitian ini juga dapat dibandingkan dengan Social Exchange Theory yang dikembangkan oleh Blau. Teori ini menjelaskan bahwa hubungan antara pegawai dan organisasi dibangun atas dasar pertukaran timbal balik. Pegawai yang merasa organisasi memberikan dukungan, penghargaan, dan kesempatan berkembang akan membalasnya melalui loyalitas, komitmen, dan peningkatan kinerja (Blau, 1964). Temuan penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme dan etos kerja ASN mampu meningkatkan komitmen organisasi, yang kemudian berdampak pada kinerja ASN. Kondisi ini menunjukkan adanya hubungan pertukaran sosial antara ASN dan organisasi. ASN yang merasa memiliki peran penting dalam organisasi akan menunjukkan keterikatan emosional yang lebih tinggi sehingga mendorong peningkatan

kinerja. Temuan ini memperkuat Social Exchange Theory yang menempatkan komitmen sebagai hasil dari hubungan timbal balik antara pegawai dan organisasi. Penelitian Hutagalung et al., (2024) menemukan bahwa hubungan kerja yang suportif dalam organisasi pemerintah mampu meningkatkan loyalitas dan keterlibatan ASN dalam pekerjaan.

Perbandingan lain dapat dilakukan dengan teori Contextual Performance yang dikemukakan oleh Borman dan Motowidlo. Teori tersebut menjelaskan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis (task performance), tetapi juga oleh perilaku kontekstual seperti loyalitas organisasi, kerja sama, kepatuhan terhadap aturan, dan kesediaan membantu organisasi (Mulyani et al., 2025). Temuan penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme dan etos kerja tidak cukup kuat meningkatkan kinerja tanpa adanya komitmen. Kondisi ini membuktikan bahwa kinerja ASN pada sektor pemerintahan lebih banyak dipengaruhi oleh aspek perilaku kontekstual dibandingkan sekadar kemampuan teknis. ASN yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan perilaku sukarela dalam membantu organisasi, menjaga reputasi organisasi, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasi menjadi bentuk contextual performance yang memperkuat hubungan profesionalisme dan etos kerja terhadap kinerja ASN. Menurut Safitri et al., (2025) perilaku kerja kontekstual sangat menentukan efektivitas organisasi sektor publik karena berkaitan dengan sikap kerja dan loyalitas pegawai.

Temuan penelitian ini menegaskan bahwa komitmen organisasi memegang peranan krusial sebagai variabel mediasi dalam mengeskalisasi performa pegawai. Secara statistik, pengaruh tidak langsung profesionalisme terhadap kinerja melalui komitmen mencatatkan nilai t-statistic 2,468 dan p-value 0,014, sementara etos kerja menunjukkan nilai t-statistic 2,191 dan p-value 0,028. Hasil tersebut membuktikan bahwa komitmen berfungsi sebagai jembatan psikologis yang mentransformasikan aspek profesionalisme dan semangat kerja menjadi output produktif yang nyata. Tanpa adanya keterikatan emosional ini, kompetensi individu dan etos kerja cenderung tetap menjadi potensi laten yang belum mampu mengoptimalkan pencapaian organisasi secara sistemis. Hal ini sejalan dengan argumen Sachumillah & Sutoto (2025) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki kapasitas strategis dalam mempererat korelasi antara kompetensi aparatur dengan keberhasilan kinerja pada sektor publik.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja ASN pada sektor pemerintahan tidak cukup hanya dilakukan melalui pelatihan kompetensi dan pembentukan disiplin kerja. Organisasi juga perlu membangun iklim kerja yang mampu meningkatkan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi. Strategi tersebut dapat dilakukan melalui penguatan budaya organisasi, pemberian penghargaan yang adil, peningkatan komunikasi organisasi, kepemimpinan yang suportif, serta pengembangan lingkungan kerja yang mendorong loyalitas ASN terhadap organisasi. Pendekatan tersebut penting karena ASN yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, disiplin, dan bersedia bekerja lebih keras demi keberhasilan organisasi. Menurut Rahmawati et al., (2026) lingkungan kerja yang kondusif dan kepemimpinan yang mendukung akan memperkuat keterikatan pegawai terhadap organisasi sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.

Secara holistik, studi ini memberikan penegasan bahwa komitmen organisasi merupakan elemen fundamental yang menjembatani pengaruh profesionalisme dan etos kerja terhadap performa ASN. Kecakapan profesional serta semangat kerja yang tinggi tidak akan mencapai potensi maksimalnya dalam mendorong kinerja jika tidak disertai dengan keterikatan emosional dan loyalitas yang mendalam terhadap institusi. Temuan ini memberikan dukungan empiris terhadap *Organizational Commitment Theory* dari Meyer dan Allen, yang menempatkan komitmen sebagai determinan utama dalam mengonstruksi

perilaku kerja dan produktivitas pegawai.

Selain itu, penelitian ini juga memperkuat relevansi *Social Exchange Theory* serta *Contextual Performance Theory* yang menekankan bahwa dinamika hubungan sosial, loyalitas institusional, dan perilaku kontekstual memiliki signifikansi besar terhadap efektivitas kinerja di sektor publik. Hal ini sejalan dengan pandangan Wahyudi (2024) yang menyatakan bahwa keberhasilan transformasi birokrasi di instansi pemerintah sangat bergantung pada kapabilitas organisasi dalam memelihara komitmen pegawai secara kontinu melalui internalisasi budaya kerja yang profesional, adaptif, serta berorientasi pada kualitas pelayanan publik.

KESIMPULAN

Eksplorasi empiris dalam studi ini menyimpulkan bahwa profesionalisme dan etos kerja tidak memiliki kontribusi signifikan secara langsung terhadap eskalasi kinerja ASN di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maluku Barat Daya. Hal ini mengindikasikan bahwa penguatan kompetensi teknis dan motivasi kerja individu tidak secara otomatis bertransformasi menjadi performa nyata jika faktor-faktor kontekstual lainnya diabaikan. Dengan demikian, hipotesis mengenai pengaruh langsung kedua variabel tersebut terhadap kinerja dinyatakan tidak terbukti. Fenomena ini menegaskan bahwa capaian kinerja aparatur tidak sekadar bersandar pada atribut perilaku individu, melainkan memerlukan sinergi dengan aspek keterikatan psikologis serta loyalitas mendalam terhadap institusi.

Di sisi lain, penelitian ini membuktikan bahwa profesionalisme dan etos kerja merupakan determinan krusial dalam membangun komitmen ASN. Peningkatan pada kedua aspek tersebut secara linear akan memperkuat loyalitas pegawai terhadap organisasi. Selanjutnya, komitmen organisasi terkonfirmasi memiliki pengaruh substansial terhadap kinerja, yang mencerminkan bahwa pegawai dengan dedikasi tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab dan keterlibatan kerja yang lebih optimal dalam merealisasikan target organisasi. Temuan ini memposisikan komitmen organisasi sebagai elemen fundamental yang menentukan kualitas keluaran kerja ASN pada instansi terkait.

Lebih lanjut, hasil analisis jalur menegaskan peran strategis komitmen sebagai variabel mediasi yang menghubungkan profesionalisme dan etos kerja dengan kinerja ASN. Meskipun profesionalisme dan etos kerja tidak berdampak langsung, keduanya mampu mendorong kinerja secara signifikan melalui penguatan struktur komitmen organisasi. Oleh karena itu, strategi pengembangan sumber daya manusia tidak boleh hanya terfokus pada pelatihan kompetensi dan pembentukan karakter kerja, tetapi harus diintegrasikan dengan upaya sistematis dalam memupuk loyalitas. Pendekatan holistik ini menjadi kunci untuk menciptakan ASN yang tidak hanya profesional, tetapi juga memiliki integritas dan performa yang unggul bagi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Aldi Irawan, M., Hermansyur, H. M., Ardiani, W., Kompetensi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja dengan Komitmen Sebagai Variabel Mediasi pada BPSDM, P., Bisnis, E., Harapan, U., Kunci, K., & Kerja, E. (2023). *Pengaruh Kompetensi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja dengan Komitmen Sebagai Variabel Mediasi pada BPSDM* (Vol. 03, Number 02).

- Amrulloh, Y. A., Pgri, S., & Jombang, D. (2022). *Pengaruh Budayaorganisasi Dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Kerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Mojokerto* (Vol. 4). Retrieved <https://ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/Senmakombis/article/view/853>
- Ayu, F. H., Suyono, J., Damayanti, E., Arizona, A., & Elisabeth, D. R. (2025). Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Dr. Mohamad Soewandhie Surabaya. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 3(2), 263–280. <https://doi.org/10.29138/jkis.v3i2.67>
- Azis, D. A., Alam, S., Ikhtiari, K., & Tenriwaru. (2022). Pengaruh Earning Management dan Struktur Corporate Governance Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility Pada Perusahaan Manufaktur. *Center of Economic Students Journal*, 5(3), 188–198. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i3.454>
- Chandra Syahputra, D., & Seswandi, A. (2022). *The Effect Of Competence, Independence And Ethics On Organizational Commitment And Performance In The Implementation Of Internal Control At The Regional Inspektorate Of Riau Province* (Vol. 227, Number 2). <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/lucrum/index>
- Fitri, N., & Cadith, J. (2022). *Volume 8 Nomor 2 Edisi Maret 2026 Systematic Literature Review: Peran Etos Kerja Dalam Memperkuat Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Fitriana, A., Budi Satoto, E., Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Muhammadiyah Jember, U. (n.d.). *PENGARUH PROFESIONALISME KERJA, DISIPLIN KERJA DAN SERVANT LEADERSHIP TERHADAP PENCAPAIAN KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT DAERAH KALISAT* (Vol. 19).
- Hutagalung, J. A., Hasibuan, N. 'Ainun, Pulungan, C. A. S., & Tanjung, A. (2024). Pengaruh Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Kantor Camat Tapan Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jesya*, 7(1), 1128–1137. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1567>
- Julihartiny, J., Suryani, A., & Yamali, F. R. (2023). Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Kabupaten Muaro Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(2), 1725. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i2.1458>
- Khairani, N., Anitra, V., Ulfa, S., & Hadiyanti, E. (2025). Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen Pengaruh Etos kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Budaya kerja Sebagai Mediator. In *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen* (Vol. 4, Number 2).
- Langgeng Ratnasari, S., Susanto, A., Studi Magister Manajemen, P., Pascasarjana, P., Riau Kepulauan, U., & Riau, K. (n.d.). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Profesionalisme, Kerja Sama Tim, Kepuasan Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Pemerintah Kota Tanjung Pinang*.
- Mohamad, D., Sopandi, R., Rustandi, ✉, Rosmayudi, A., & Fatimah, A. S. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai di UPTD Puskesmas Salopa Kabupaten Tasikmalaya*.
- Mulyani, S., Afrianti, R., & Murni, Y. (2025). Pengaruh Profesionalisme Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Dan Pertanahan (PUPRP) Kota Pariaman. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 4(2), 1035–1042. <https://doi.org/10.47233/jemb.v4i2.4134>

- Nurhasanah, N., Geusan Akbar, G., & Hermawan, Y. (2022). *Indonesian Journal of Public Administration and Management (IJPAM) Pengaruh Kompetensi Terhadap Profesionalisme Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Garut*. Retrieved www.jurnal.pps.uniga.ac.id
- Profesionalisme, P., Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMK Yapalis Krian Darmadi, B., Suyono, J., Rosyid, A., & Ratnasahara Elisabeth, D. (n.d.). *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*. <https://doi.org/10.29138/jkis.v4i1.101>
- Putri Sandi, D., & Masri, M. (2022). *Perilaku Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Kerja*. 18(1).
- Rahmawati, W., Survival, S., & Mas, N. (2026). The Influence of Work Ethic and Organizational Commitment on Employee Performance and the Role of Work Discipline as a Mediating Variable. *International Journal of Accounting and Management Research*, 7(1), 44–53. <https://doi.org/10.30741/ijamr.v7i1.1870>
- Saehumillah, S., & Sutoto, S. (2025). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Serang. *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 8(2), 410–432. <https://doi.org/10.61332/ijpa.v8i2.330>
- Safitri, I. M., Febrianti, A., Wijayanti, N. D., Laia, S., & Yunita, S. (2025). PERAN ETOS KERJA DALAM MEMBENTUK PROFESIONALISME DAN INTEGRITAS DI DUNIA KERJA. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 16. <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- Taba, M. I., Asi, L. L., & Tantawi, R. (2022). Pengaruh Integritas Dan Etos Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Asn Pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo. *Jambura*, 8, 2025. Retrieved <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Wahyuni, E. T., Hadiwijaya, D., & Susilo, P. (2022). *Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening*. <https://doi.org/10.21067/mbr.v8i1.10211>