

---

## KOMITMEN KERJA DALAM MEDIASI ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN PERINDUSTRIAN DAN KETENAGAKERJAAN KABUPATEN SERAM BAGIAN BARAT

---

**Alfred Arysta Kamelane<sup>1</sup>, Elake Nataniel<sup>2</sup>, Mike J. Rolobessy<sup>3</sup>**  
Alfred Arysta Kamelane, [alfredkamelane@gmail.com](mailto:alfredkamelane@gmail.com), Universitas Pattimura<sup>1</sup>  
Elake Nataniel, [elakenataniel@gmail.com](mailto:elakenataniel@gmail.com), Universitas Pattimura<sup>2</sup>  
Mike J. Rolobessy, [rolobessy.mj@gmail.com](mailto:rolobessy.mj@gmail.com), Universitas Pattimura<sup>3</sup>

---

### **Abstract**

*This study aims to analyze the role of work commitment in mediating work ethic on employee performance at the Trade, Industry and Manpower Office of West Seram Regency. This study uses a descriptive-quantitative approach with a causal correlation type, meaning that the relationship between the independent variable and the dependent variable is a causal relationship. The population used in this study were all employees at the Maluku Province BKD, totaling 144 people. The sampling method uses the Issac and Michael sample table, where if the population is 144 people, then at a 95% confidence level, the sample size is 100 people determined by simple random sampling using a lottery technique. Data were analyzed using path analysis. The results of the study concluded that (1) Work ethic has a positive and significant effect on the work commitment of employees of the Industry, Trade and Manpower Service of West Seram Regency, (2) Work ethic has a positive and significant effect on the performance of employees of the Industry, Trade and Manpower Service of West Seram Regency, (3) Work commitment has a positive and significant effect on the performance of employees of the Industry, Trade and Manpower Service of West Seram Regency and (4) Work ethic has a positive and significant effect on performance through the work commitment of employees of the Industry, Trade and Manpower Service of West Seram Regency.*

**Keywords:** *work commitment, work ethic, performance*

---

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran komitmen kerja dalam mediasi etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Seram Bagian Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif-kuantitatif dengan tipe korelasional sebab-akibat, artinya hubungan antar variabel independen dan variabel dependen merupakan suatu hubungan sebab-akibat. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada BKD Provinsi Maluku sebanyak 144 orang. Metode penentuan sampel menggunakan tabel sampel Issac dan Michael, dimana apabila jumlah populasi sebanyak 144 orang, maka pada taraf kepercayaan 95%, jumlah sampel sebanyak 100 orang yang ditentukan secara simple random sampling (acak sederhana) menggunakan teknik undian. Data dianalisis dengan menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kabupaten Seram Bagian Barat, (2) Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kabupaten Seram Bagian Barat, (3) Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kabupaten Seram Bagian Barat dan (4) Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui

komitmen kerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kabupaten Seram Bagian Barat.

**Kata kunci:** komitmen kerja, etos kerja, kinerja

---

**Received** : 03 October 2025

<b>Accepted</b>	:	<b>22 October 2025</b>
<b>Published</b>	:	<b>30 November 2025</b>
<b>Copyright Notice</b>	:	<p>Authors retain copyright and grant the journal right of first publication with the work simultaneously licensed under a <a href="#">Creative Commons Attribution 4.0 International License</a> that allows others to share the work with an acknowledgement of the work's authorship and initial publication in this journal.</p> 



## **1. LATAR BELAKANG**

Organisasi pemerintah daerah adalah lembaga yang bertanggung jawab atas pelaksanaan administrasi dan pemerintahan di tingkat lokal. Fungsi utama organisasi ini adalah mengelola dan mengatur segala urusan yang berkaitan dengan daerahnya masing-masing, termasuk pelayanan publik, pembangunan infrastruktur, pendidikan, kesehatan, dan kesejahteraan masyarakat. Struktur organisasi pemerintah daerah biasanya terdiri dari berbagai dinas dan badan yang masing-masing memiliki tugas dan tanggung jawab khusus. Tujuan utamanya adalah untuk memastikan bahwa kebijakan dan program pemerintah pusat dapat diimplementasikan dengan efektif sesuai dengan kebutuhan lokal.

Selain itu, organisasi pemerintah daerah berperan penting dalam mendorong partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan. Melalui pendekatan yang lebih dekat dan personal, pemerintah daerah dapat lebih memahami aspirasi dan kebutuhan masyarakat setempat. Partisipasi aktif masyarakat dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan kualitas kebijakan yang dihasilkan serta meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama. Dengan demikian, pemerintah daerah tidak hanya bertindak sebagai penyelenggara administrasi, tetapi juga sebagai fasilitator yang mendorong kerjasama dan kolaborasi antara berbagai pihak untuk mencapai pembangunan yang berkelanjutan dan inklusif.

Kinerja pegawai instansi pemerintah merupakan salah satu faktor krusial dalam menjalankan roda pemerintahan yang efektif dan efisien. Pegawai pemerintah yang berkinerja baik mampu menjalankan tugas-tugas administrasi dengan cepat dan tepat, sehingga pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih optimal. Hal ini sangat penting karena masyarakat sangat bergantung pada berbagai layanan yang disediakan oleh pemerintah, mulai dari pembuatan dokumen resmi hingga pelayanan kesehatan dan pendidikan. Kinerja yang baik juga mencerminkan profesionalisme dan komitmen pegawai terhadap tanggung jawab mereka.

Selain itu, kinerja pegawai yang tinggi dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Ketika masyarakat merasakan pelayanan yang cepat, ramah, dan profesional, kepercayaan mereka terhadap institusi pemerintah akan meningkat. Kepercayaan ini sangat penting dalam menciptakan hubungan yang harmonis antara pemerintah dan masyarakat. Dengan adanya kepercayaan ini, masyarakat akan lebih mendukung program-program pemerintah dan berpartisipasi aktif dalam pembangunan.

Kinerja pegawai pemerintah juga berdampak langsung pada efisiensi penggunaan anggaran negara. Pegawai yang berkinerja baik dapat mengurangi pemborosan dan meningkatkan efisiensi dalam penggunaan sumber daya. Hal ini sangat penting mengingat anggaran negara yang bersumber dari pajak masyarakat harus dikelola dengan baik dan

transparan. Efisiensi ini memungkinkan pemerintah untuk mengalokasikan sumber daya lebih banyak pada program-program yang berdampak langsung pada kesejahteraan masyarakat.

Terakhir, peningkatan kinerja pegawai pemerintah dapat memberikan contoh yang baik bagi sektor swasta dan masyarakat luas. Pegawai yang berdedikasi dan profesional dapat menjadi teladan dalam bekerja dengan integritas dan etika yang tinggi. Hal ini dapat mendorong peningkatan budaya kerja yang positif di seluruh lapisan masyarakat. Dengan demikian, pentingnya kinerja pegawai instansi pemerintah tidak hanya terbatas pada pelayanan publik, tetapi juga berperan dalam membangun karakter dan budaya kerja yang lebih baik di seluruh negeri.

Dinas Perindustrian Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kabupaten Seram Bagian Barat (SBB) memiliki tugas pokok merumuskan dan melaksanakan kebijakan di bidang perindustrian dan perdagangan, memberdayakan masyarakat dan pelaku usaha, serta melakukan pengawasan dan pengendalian sektor tersebut. Fungsi utamanya meliputi pengembangan industri lokal, promosi dan pemasaran produk, penyediaan informasi pasar dan teknologi, perlindungan konsumen, serta membangun kerjasama dengan berbagai pihak untuk mendukung pertumbuhan ekonomi daerah. Dengan menjalankan tugas dan fungsi ini, Dinas Perindustrian Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kabupaten SBB berupaya menciptakan iklim usaha yang kondusif, meningkatkan daya saing produk lokal, dan mendorong pembangunan ekonomi yang berkelanjutan di Kabupaten Seram Bagian Barat.

Fenomena buruk kinerja pegawai seringkali terkait erat dengan rendahnya etos kerja dan kurangnya komitmen kerja. Etos kerja yang rendah biasanya ditandai oleh sikap malas, tidak disiplin, dan kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Pegawai dengan etos kerja yang buruk cenderung menunda-nunda pekerjaan, sering absen, dan tidak menunjukkan inisiatif dalam mengembangkan kemampuan atau mencari solusi untuk masalah yang dihadapi. Hal ini mengakibatkan produktivitas yang rendah dan berdampak negatif pada kinerja keseluruhan organisasi.

Kurangnya komitmen kerja juga menjadi salah satu faktor utama dalam buruknya kinerja pegawai. Pegawai yang tidak memiliki komitmen kerja seringkali tidak peduli terhadap tujuan dan visi organisasi. Mereka cenderung bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban minimal tanpa adanya keinginan untuk memberikan kontribusi lebih. Hal ini seringkali terlihat dalam tingginya tingkat pergantian pegawai, rendahnya loyalitas, dan minimnya partisipasi dalam kegiatan organisasi. Kurangnya komitmen ini dapat menghambat inovasi, menurunkan semangat kerja tim, dan merusak reputasi serta kinerja jangka panjang organisasi.

Untuk memecahkan masalah berkaitan dengan fenomena permasalahan dan upaya mencapai tugas pokok dan fungsi, Dinas Perindustrian Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kabupaten SBB harus didukung oleh seluruh stakeholder yang ada, baik internal maupun eksternal. Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kabupaten SBB merupakan salah satu ujung tombak pencapaian visi dan misi, sehingga penting untuk ditingkatkan kinerjanya. SDM yang handal dan baik akan dicapai jika kinerja pegawai selalu dimotivasi dan ditingkatkan agar produktivitasnya terus meningkat. Menurut (Pane & Fatmawati, 2017), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Dalam dimensi lain, Muis et al. (2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan pegawainya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Sehingga, kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai fungsi hasil interaksi antara kemampuan dan motivasi kerja. Pada dasarnya kinerja pegawai dapat mempengaruhi seberapa banyak pegawai memberikan kontribusi kepada suatu organisasi.

Terdapat enam karakteristik yang digunakan dalam mengukur kinerja pegawai, diantaranya: (1). Kualitas, tingkatan hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan suatu aktivitas ; (2). Kuantitas, banyaknya jumlah atau hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan dinyatakan dalam jumlah, unit, dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan ; (3). Ketepatan waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diharapkan; (4). Efektifitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan untuk meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian ; (5). Kemandirian, tingkat pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta dukungan atau bimbingan dari pengawas dan (6). Komitmen kerja, tingkatan pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi (Saifullah, 2020).

Etos kerja merupakan salah satu variabel yang masih menjadi kajian berkaitan dengan peningkatan kinerja. Etos kerja yang kuat dalam instansi pemerintahan berperan penting dalam membentuk kinerja pegawai. Ketika pegawai memiliki etos kerja yang tinggi, termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang mereka lakukan. Etos kerja yang positif mendorong pegawai untuk terus belajar, berkembang, dan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja. Mereka menjadi lebih fleksibel dalam menghadapi tantangan baru dan beradaptasi dengan cepat terhadap kebijakan, regulasi, dan tuntutan yang berubah secara

terus-menerus dalam pemerintahan. Dengan demikian, etos kerja yang kuat tidak hanya meningkatkan produktivitas dan efisiensi, tetapi juga memperkuat kinerja pegawai pemerintahan, memastikan bahwa mereka dapat memberikan kontribusi maksimal dalam memenuhi kebutuhan masyarakat dan mencapai tujuan organisasi (Rachmawati et al., 2018), (Safiri, 2023), (Barsah & Ridwan, 2020), (Muhammad, 2022).

Komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi. Adanya keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi dan keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi serta keyakinan bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi sama dengan dirinya. Adanya sikap tersebut mempengaruhi kinerja pegawai (Kristine, 2017). Komitmen organisasi signifikan positif terhadap kinerja pada pegawai (Nurnaningsih & Wahyono, 2017). Kinerja yang baik dapat diperoleh dengan pemberian motivasi dan penanaman komitmen organisasional yang kuat dalam diri pegawai (Hayati et al., 2020).

Sehubungan dengan latar belakang sebagaimana yang dimaksudkan tersebut, akan dilaksanakan suatu penelitian dengan judul “Etos Kerja terhadap Kinerja melalui Mediasi Komitmen Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kabupaten Seram Bagian Barat”.

## **2. METODE**

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan alur berpikir deduktif yang berangkat dari teori menuju data empiris berbentuk angka dan dianalisis secara statistik. Berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini bersifat asosiatif, karena bertujuan mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan teknik pengumpulan data, penelitian ini merupakan penelitian survei yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil dengan pengambilan data melalui sampel. Pendekatan yang digunakan adalah cross section, yaitu pengumpulan data pada periode waktu tertentu.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan Ketenagakerjaan Kabupaten Seram Bagian Barat selama dua bulan, yakni Juli hingga Agustus 2024. Populasi penelitian berjumlah 48 pegawai, dan seluruhnya dijadikan responden menggunakan metode full sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan variabel penelitian dan telah diuji validitas serta reliabilitasnya sebelum disebarkan.

Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert, dengan lima alternatif jawaban dari “Sangat Setuju” (skor 5) hingga “Sangat Tidak Setuju” (skor 1). Skala ini digunakan untuk

mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap fenomena sosial yang diteliti, sehingga hasilnya dapat diolah menjadi data kuantitatif yang siap dianalisis secara statistik.

Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel eksogen dan endogen melalui variabel intervening. Dalam model ini, etos kerja (X1) menjadi variabel eksogen, komitmen kerja (Y1) menjadi variabel mediasi, dan kinerja pegawai (Y2) menjadi variabel endogen. Terdapat dua persamaan struktural yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antarvariabel.

Pengujian dilakukan melalui dua tahap, yaitu analisis jalur substruktur pertama untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap komitmen kerja, serta analisis jalur substruktur kedua untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai. Uji statistik yang digunakan meliputi uji parsial (t-test) dan uji simultan (F-test) dengan tingkat signifikansi 5% untuk menentukan pengaruh signifikan antarvariabel.

Variabel penelitian didefinisikan secara operasional sebagai berikut: kinerja pegawai mencakup kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja; komitmen kerja mencakup rasa memiliki, loyalitas, dedikasi, dan semangat kerja tinggi; sedangkan etos kerja mencakup ketepatan waktu, inisiatif, tanggung jawab, kerja sama, kreativitas, serta ketangguhan menghadapi tantangan. Semua indikator tersebut digunakan untuk mengukur hubungan kausal antarvariabel dalam penelitian ini.

### **3. HASIL**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen kerja sebagai variabel mediasi menggunakan analisis jalur (path analysis). Model hubungan antarvariabel dirumuskan sebagai berikut:

**Persamaan Substruktur 1:**  $Y_1 = p_{Y_1 \cdot X} \cdot X + e_1$

**Persamaan Substruktur 2:**  $Y_2 = p_{Y_2 \cdot Y_1} \cdot Y_1 + p_{Y_2 \cdot X} \cdot X + e_2$

Keterangan:

- X = Etos kerja
- $Y_1$  = Komitmen kerja
- $Y_2$  = Kinerja pegawai
- e = error term

**Tabel 1. Hasil Uji Statistik Path Analysis**

Struktur Parameter	Koefisien Jalur ( $\beta$ )	t-hitung	t-tabel	Sig.	Keputusan
$X \rightarrow Z$ (pZ.X)	0,532	7,778	2,000	0,000	Terima Ha
$Z \rightarrow Y$ (pY.Z)	0,311	6,077	2,000	0,000	Terima Ha
$X \rightarrow Y$ (pY.X)	0,024	4,929	2,000	0,001	Terima Ha
$R^2$ (X, Z $\rightarrow$ Y)	<b>0,921</b>	<b>F = 67,400</b>			
$R^2$ (X $\rightarrow$ Z)	<b>0,728</b>	<b>F = 89,285</b>			

Sumber: Dikelola Peneliti, (2025).

Hasil di atas menunjukkan bahwa etos kerja dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Nilai  $R^2$  sebesar 0,921 berarti 92,1% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

**Tabel 2. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

Pengaruh	Etos Kerja (X)	Komitmen Kerja (Z)
Langsung ke Z	0,238	-
Langsung ke Y	0,000576	0,096
Tidak Langsung melalui Z	0,334	-
<b>Total Pengaruh</b>	<b>0,572</b>	<b>0,096</b>

Sumber: Dikelola Peneliti, (2025).

Interpretasi hasil menunjukkan bahwa pengaruh terbesar berasal dari etos kerja terhadap komitmen kerja (0,238). Artinya, setiap peningkatan etos kerja sebesar 1% akan meningkatkan komitmen kerja sebesar 23,8%. Secara total, pengaruh etos kerja terhadap kinerja (langsung dan tidak langsung) mencapai 57,2%.

**Tabel 3. Hasil Uji Sobel**

Variabel Independen	Variabel Dependen	Variabel Mediasi	p-value	Keterangan
Etos Kerja	Kinerja	Komitmen Kerja	0,00012	Signifikan

Sumber: Dikelola Peneliti, (2025).

Nilai p-value  $< 0,05$  menunjukkan bahwa komitmen kerja berperan signifikan sebagai mediator dalam hubungan antara etos kerja dan kinerja pegawai.



#### 4. PEMBAHASAN

Etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja dengan nilai  $t = 7,778$  dan  $\text{sig} = 0,000$ . Pegawai yang memiliki etos kerja tinggi cenderung menunjukkan rasa tanggung jawab, kedisiplinan, serta semangat kerja yang kuat, sehingga meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Putratama & Puspitadewi (2021) dan Hardi et al. (2020) yang menyatakan bahwa etos kerja yang positif memperkuat loyalitas dan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Selain itu, komitmen kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $t = 6,077$ ;  $\text{sig} = 0,001$ ), di mana individu dengan tingkat komitmen tinggi cenderung lebih produktif dan memiliki rasa tanggung jawab besar terhadap pencapaian hasil kerja. Hal ini mendukung hasil penelitian Nurandini & Lataruva (2014) bahwa komitmen organisasi berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja.

Selanjutnya, etos kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t = 4,929$  dan  $\text{sig} = 0,001$ , yang menunjukkan bahwa semangat kerja, tanggung jawab, dan moralitas tinggi mampu menghasilkan kinerja optimal (Hardi et al., 2020). Selain pengaruh langsung tersebut, hasil uji Sobel memperlihatkan bahwa komitmen kerja juga berperan sebagai variabel mediasi signifikan dalam hubungan antara etos kerja dan kinerja, dengan nilai  $p = 0,00012 < 0,05$ . Artinya, peningkatan etos kerja tidak hanya berdampak langsung pada peningkatan kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui penguatan komitmen kerja pegawai. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Wahyuni et al. (2016) yang menegaskan bahwa komitmen kerja merupakan faktor penghubung penting yang menyalurkan pengaruh etos kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai.

#### 5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis jalur dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan Ketenagakerjaan Kabupaten Seram Bagian Barat. Selain itu, etos kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi etos kerja seseorang, maka semakin baik pula kinerjanya. Komitmen kerja turut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti pegawai dengan komitmen tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Selanjutnya, etos kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui komitmen kerja, sehingga komitmen menjadi variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara etos kerja dan kinerja pegawai. Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan agar instansi mengembangkan program pelatihan dan pembinaan yang berfokus pada penguatan etos kerja, seperti pelatihan motivasi, kedisiplinan, dan profesionalisme dalam bekerja. Selain itu,

diperlukan kebijakan yang dapat memperkuat komitmen pegawai, antara lain melalui pemberian penghargaan atas prestasi kerja, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta peningkatan komunikasi internal dan penegasan visi serta misi organisasi agar pegawai memiliki rasa memiliki dan tanggung jawab yang tinggi terhadap tujuan instansi.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Alfianto, S., & Suryandari, D. (2015). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor. *Accounting Analysis Journal*, 4(1), 1–9.
- Amaliah, Y., Sakir, A. R., & Lukman, J. P. (2023). Optimization Of Local Tax Revenue: A Case Study Of Local Tax Revenue In The South Sulawesi Province. *Oikonomia: Journal of Management Economics and Accounting*, 1(1), 15-23.
- Andhika, R., & Pane, D. N. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 9(1), 95–103.
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 6(2), 158–168.
- Bagis, F., Pratama, B. C., & Kharismasyah, A. Y. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 13(2), 16–21.
- Barsah, A., & Ridwan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(1), 141–150. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i1.101>
- Cahyadi, M. (2018). Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan. *Psikoborneo*, 6(4), 580–588.
- Darmawan, K., & Prastiwi, N. L. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Buleleng. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 131–142.
- Erawati, A., & Wahyono, W. (2019). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(1), 1–15. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Hardi, S. F., Machasin, & Rosyetty. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Komitmen serta Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(2), 46–55.
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 100–111. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3753>
- Kiat, M. S., Madubun, J., & Selanno, H. (2025). Peran Inspektorat Daerah Sebagai Pengawas Internal Pemerintah Daerah Provinsi Maluku. *Jurnal Ilmiah Muqoddimah: Jurnal Ilmu Sosial, Politik, dan Humaniora*, 9(2), 1156-1163.

- Kristine, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal EKSEKUTIF*, 14(2), 384–401.
- Layaman, ., & Jumalia, M. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 1(1), 70–81. <https://doi.org/10.25134/ijsm.v1i1.843>
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasional Dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126. <https://doi.org/10.29406/jmm.v15i2.1557>
- Muhammad, H. (2022). Pengaruh Etos Kerja Islami, Budaya Organisasi Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Banyuwangi. *Ekonomi Syariah*, 2(2), 1–14. [http://repository.library-iaida.ac.id/id/eprint/620/1/Artikel Muhammad Hikam 18131110021.pdf](http://repository.library-iaida.ac.id/id/eprint/620/1/Artikel%20Muhammad%20Hikam%2018131110021.pdf)
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 1–9.
- Nissa, N. L. F., & Pujiyanto, W. E. (2024). Adaptive Leadership dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Psikologi Capital Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2(2), 64–76. <https://prin.or.id/index.php/mri/article/view/2480%0Ahttps://prin.or.id/index.php/mri/article/download/2480/2279>
- NORMAWATI, N., SAKIR, A. R., & Almahdali, H. (2025). Digitalization of Village Administration to Improve Public Service Efficiency in Waiheru Village, Baguala District, Ambon City. *Community Services: Sustainability Development*, 2(2), 38–44.
- Nurandini, A., & Lataruva, E. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja KaryawanN (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 11(2), 78–91. <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo>
- Nurnanigsih, S., & Wahyono. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 365–378.
- Pane, S. G., & Fatmawati. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 2(3), 67–79. <https://doi.org/10.56127/jaman.v2i2.181>
- Putra, A. P., Mujanah, S., & Susanti, N. (2022). Pengaruh Self Awareness, Etos Kerja, Resiliensi, Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Tenaga Kependidikan Di Perguruan Tinggi Swasta Surabaya. *Media Mahardhika*, 20(2), 311–321. <https://doi.org/10.29062/mahardika.v20i2.397>
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal of Management*, 2(2), 1–14.

- Putratama, A. Y., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Lapangan PT. BAS. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(9), 119–130.
- Rachmawati, E., Mujanah, S., & Retnaningsih, W. (2018). Pengaruh Self Leadership, Kecerdasan Sosial, Employee Ability Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen JMM17*, 5(2), 1–10.
- Ratri, A. P. (2022). Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Abadi Bersama. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 4(1), 353–368.
- Riana, I Gede, Made Suprpta, K. S. D. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan ( Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali ). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 4.06, 4(6), 430–442.
- Safiri, R. B. (2023). Pelatihan Penerapan Perilaku Adaptif PNS Dalam Menghadapi Era Globalisasi. *COMMUNITY : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 107–114. <https://doi.org/10.51878/community.v2i2.1917>
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>
- Sakir, A. R., & Irfan, B. (2024). INOVASI TERHADAP MANAJEMEN PELAYANAN PUBLIK PADA KANTOR LURAH BATU MEJA KOTA AMBON. *Trajectories of Public Administration*, 1(1), 81-96.
- Sari, W. P. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana. *Jurnal Manajemen UDINUS*, 3(2), 1–12.
- Selanno, H. (2020). The Role of Leader in Fostering Village Government Administration in the Hila Village Leihitu Subdistrict Central Maluku Regency Maluku Province. *ARISTO*, 8(2), 216-238.
- Tardin, & Hasanuddin. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Zena Purwa Perkasa Bekasi. *Cakrawala : Accounting & Management*, 28(1), 1–16.