Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia p–ISSN: 2541-0849
e-ISSN: 2548-1398
Vol. 10, No. 2, Februari 2025

PENGARUH PROFESIONALISME INTEGRITAS KOMITMEN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PEMERINTAH KABUPATEN KUTAI TIMUR

Hairudin
Universitas Tujuh Belas Agustus 1945 Samarinda, Indonesia
Email: hairudin19820109@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh profesionalisme, integritas, komitmen organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pemerintah Kabupaten Kutai Timur dengan mempertimbangkan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Menggunakan metode kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner yang melibatkan 197 responden dari berbagai organisasi perangkat daerah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja, sementara integritas dan kompetensi menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja. Selain itu, motivasi kerja berperan penting sebagai mediator dalam meningkatkan kinerja pegawai. Secara langsung, integritas, kompetensi, dan komitmen organisasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, menegaskan pentingnya membangun integritas yang tinggi dan kompetensi yang memadai untuk meningkatkan efektivitas kerja. Temuan ini mengindikasikan perlunya pemerintah daerah untuk fokus pada pengembangan kompetensi dan peningkatan motivasi pegawai sebagai upaya strategis untuk mendorong kinerja yang lebih baik. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis dalam merancang kebijakan dan program pelatihan yang dapat memperkuat motivasi dan kinerja ASN, sekaligus memberikan kontribusi teoritis dalam memahami hubungan antara motivasi, kompetensi, dan kinerja di sektor pemerintahan.

Kata kunci: Profesionalisme, Integritas, Komitmen, Kompetensi, Kinerja, Motivasi Kerja, ASN

Abstract

This study aims to analyze the influence of professionalism, integrity, organizational commitment, and competence on the performance of Civil Servants (ASN) in the East Kutai Regency Government, considering work motivation as a mediating variable. Using a quantitative method, data were collected through questionnaires involving 197 respondents from various regional government organizations. The results indicate that professionalism has a positive but not significant effect on work motivation, while integrity and competence show a positive and significant influence on work motivation. Furthermore, work motivation plays a crucial role as a mediator in improving employee performance. Directly, integrity, competence, and organizational commitment also have a significant impact on employee performance, emphasizing the importance of building high integrity and adequate competence to enhance work effectiveness. These findings highlight the need for local governments to focus on developing competencies and increasing employee motivation as strategic efforts to drive better performance. This study provides practical contributions in designing policies and training programs to strengthen ASN motivation and performance, as well as theoretical contributions in understanding the relationship between motivation, competence, and performance in the public sector.

Keywords: *Professionalism, Integrity, Commitment, Competence, Performance, Work Motivation, State Civil Apparatus*

Pendahuluan

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah elemen kunci yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. ASN merupakan bagian dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai pemerintah yang terikat oleh perjanjian kerja di lembaga pemerintahan. Peran ASN sangat vital dalam lembaga, berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Sebagai sumber daya manusia, ASN memainkan peran penting dalam daya saing organisasi untuk menghadapi berbagai tantangan. Oleh karena itu, peran ASN sangat krusial, karena dapat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan organisasi (Harmaily, 2019; Lase, 2021).

ASN juga merupakan unsur utama dalam good governance. Keberhasilan terciptanya good governance sangat bergantung pada kualitas ASN sebagai pelaksana pemerintahan. Selain itu, kelancaran birokrasi pemerintahan sangat dipengaruhi oleh kinerja ASN yang bertugas menjalankan roda organisasi. Kinerja ASN menjadi isu strategis karena langsung berdampak pada layanan birokrasi kepada masyarakat. Bagaimana ASN melayani masyarakat akan mempengaruhi tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. ASN, sebagai pelayan publik, memiliki kewajiban untuk menyelenggarakan layanan yang mengutamakan kepentingan umum, mempermudah urusan publik, dan memberikan kepuasan kepada masyarakat (Febriyanto et al., 2023; Sumarni et al., 2020).

Profesionalisme dalam pekerjaan sangat mempengaruhi kualitas pelayanan publik. Profesionalisme ASN terlihat dari kemampuan mereka dalam menyediakan layanan yang baik, didukung dengan keahlian yang memadai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Profesionalisme mengacu pada kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dengan baik. ASN harus bersikap inovatif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Dengan demikian, pegawai wajib menjalankan tugas sesuai dengan kompetensinya, profesional, dan sejalan dengan kualifikasi bidang ilmunya. Profesionalisme ini juga berpengaruh terhadap motivasi kerja ASN.

Profesionalisme sering kali dipahami sebagai kemampuan seseorang dalam menjalankan profesinya, yang mencakup keterampilan dan keahlian dalam pekerjaan sesuai dengan bidang dan tingkatannya. Profesionalisme ini memengaruhi motivasi kerja seorang pegawai, di mana semakin tinggi profesionalisme yang dimiliki, semakin besar motivasi untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Seorang pegawai yang profesional dapat dipercaya dan diandalkan dalam menjalankan tugasnya, sehingga pekerjaan dapat berjalan lancar dan menghasilkan hasil yang diharapkan oleh organisasi.

Selain itu, motivasi kerja pegawai juga dipengaruhi oleh integritas. Integritas memberi dorongan pada seseorang untuk tetap termotivasi, memiliki empati, serta solidaritas tinggi dalam berinteraksi di tempat kerja. Hal ini mendorong disiplin dan komitmen untuk membangun kinerja dan prestasi terbaik bagi organisasi. Semakin baik integritas seseorang, semakin besar motivasi yang diperoleh pegawai, karena integritas juga dapat mengoptimalkan kinerja otak. Integritas berkontribusi pada perilaku kerja yang jujur, bertanggung jawab, disiplin, etis, dapat dipercaya, rajin, tekun, andal, dan penuh dedikasi dalam melayani organisasi. Pegawai yang memiliki integritas tinggi akan selalu berusaha membangun hubungan kerja yang produktif dengan rekan kerja, atasan, bawahan, pelanggan, serta pemangku kepentingan lainnya. Integritas dalam perilaku kerja mempermudah kolaborasi dan koordinasi antar anggota tim, yang terwujud dari keikhlasan dan ketulusan dalam melayani organisasi.

Salah satu faktor penting lainnya yang memengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi mengacu pada sejauh mana pegawai berkeinginan untuk tetap bekerja di institusi tersebut di masa depan. Komitmen ini terhubung dengan

kekuatan ikatan emosional pegawai terhadap organisasi. Pegawai dengan komitmen tinggi terhadap instansi memiliki rasa percaya dan penerimaan kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Mereka memiliki kemauan yang kuat untuk bekerja demi kemajuan organisasi dan keinginan untuk tetap menjadi pegawai yang baik. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi tidak akan mudah meninggalkan pekerjaannya, karena semangat kerja yang dimilikinya dapat meningkatkan kinerja secara signifikan.

Selain komitmen organisasi, instansi juga perlu memperhatikan faktor kompetensi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Pegawai harus memiliki kompetensi yang baik, meskipun belum sepenuhnya optimal, dan mereka perlu terus mengembangkan kemampuan kerja mereka. Hal ini penting untuk memastikan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya di masa depan (Aslindawati et al., 2022).

Pemerintah Kabupaten Kutai Timur berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi pegawainya. Berbagai upaya telah dilakukan untuk mendorong pegawai memahami pentingnya memperbarui dan meningkatkan kompetensi mereka, agar dapat bekerja lebih baik dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun, kenyataannya seringkali pegawai kurang memperhatikan aspek kompetensi kerja yang mereka miliki. Beberapa pegawai cenderung hanya bekerja untuk memperoleh penghasilan tanpa berusaha memperbaiki cara kerja mereka dan meningkatkan kinerjanya secara berkelanjutan. Hal ini disertai dengan rendahnya semangat kerja, kurangnya tanggung jawab moral dalam menjalankan tugas, serta kurangnya sensitivitas dalam berupaya memajukan ASN Pemerintah Kutai Timur. Rendahnya kompetensi pegawai di Pemerintah Kutim ini diduga menjadi penyebab kinerja yang belum optimal. Meskipun pemerintah telah berupaya mengembangkan pegawai dengan memberikan pengarahan dan tunjangan kinerja, pelaksanaannya belum berjalan dengan optimal.

Untuk meningkatkan kinerja, motivasi kerja pegawai juga sangat penting. Motivasi merupakan dorongan untuk mencapai tujuan terciptanya tata kelola pemerintah daerah yang berkualitas. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki, semakin tinggi pula kemampuan pegawai dalam membina ASN. Pembinaan ASN harus dilakukan secara sistematis dan terencana, dengan mencakup struktur dan proses yang memastikan keselarasan kompetensi pegawai dengan kebutuhan organisasi. Pergantian pejabat struktural secara profesional seharusnya dapat menciptakan kondisi yang objektif untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai. Penempatan ASN pada jabatan struktural harus didasarkan pada kesesuaian antara persyaratan jabatan dan kemampuan pegawai, agar tercipta kinerja yang optimal.

Kinerja ASN adalah hasil dari kerja yang diukur baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang tercapai saat seorang ASN melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, kinerja ASN harus terus ditingkatkan, karena hal ini menggambarkan sejauh mana tujuan dan target organisasi tercapai. Agar tercipta kinerja ASN yang tinggi, tercipta good governance, serta layanan publik yang berkualitas, efisien, dan efektif, penting untuk memiliki ASN yang profesional, kompeten, dan disiplin dalam bekerja (D. H. Setiawan, 2020).

kerja, hubungan antar rekan kerja, serta kemampuan dan pengalaman yang dimiliki. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang optimal. Oleh karena itu, setiap organisasi atau perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan mencapai tujuan perusahaan. Berbagai langkah dilakukan perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal, seperti merekrut karyawan yang memiliki integritas dan loyalitas terhadap pekerjaannya.

Optimalisasi potensi yang dimiliki diharapkan dapat membuat Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kabupaten Kutai Timur lebih cepat tanggap, kreatif, dan

inovatif dalam menghadapi perubahan lingkungan yang begitu cepat. Dengan terciptanya pemerintahan daerah yang berkualitas, pendekatan partisipatif akan lebih diutamakan melalui peningkatan kapasitas dan komitmen sumber daya manusia (SDM). Semakin tinggi komitmen terhadap tata kelola pemerintahan daerah yang baik, semakin besar kemampuan ASN dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini akan mempengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka. Berdasarkan hal ini, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh profesionalisme, integritas, komitmen, dan kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi kerja ASN di Pemerintah Kabupaten Kutai Timur.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febriyanto et al. (2023) menunjukkan bahwa kinerja ASN sangat dipengaruhi oleh integritas dan motivasi kerja, di mana ASN yang memiliki tingkat integritas tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, studi Sumarni et al. (2020) menegaskan bahwa profesionalisme dan kompetensi ASN berperan penting dalam meningkatkan efektivitas birokrasi dan pelayanan publik. Kebaruan penelitian ini terletak pada model integratif yang menguji pengaruh profesionalisme, integritas, komitmen organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja ASN dengan mempertimbangkan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Berbeda dari penelitian sebelumnya yang hanya mengkaji hubungan langsung antar variabel, penelitian ini memberikan pemahaman lebih mendalam tentang peran motivasi kerja dalam memperkuat hubungan antara kompetensi, profesionalisme, dan integritas dengan kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kutai Timur.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh profesionalisme, integritas, komitmen organisasi, dan kompetensi terhadap motivasi kerja serta kinerja pegawai di Pemerintahan Daerah Kabupaten Kutai Timur. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut: bagi peneliti, untuk menambah pengetahuan mengenai variabel yang diteliti, seperti profesionalisme, integritas, komitmen organisasi, kompetensi, kinerja, dan motivasi kerja; bagi Pemerintah Kabupaten Kutai Timur, sebagai bahan pertimbangan pentingnya pengaruh profesionalisme, integritas, komitmen, dan kompetensi dalam pembinaan ASN terhadap motivasi kerja; dan bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian lebih lanjut serta memberikan bukti empiris tentang pengaruh variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang dipakai penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif. Adapun Sugiyono (2015) metode penelitian kuantitatif ialah suatu metode yang mengedepankan mengenai nilai positif, metode ini biasanya dipakai pada penelitian yang melibatkan populasi juga sampel. Sedangkan untuk pengumpulan data menggunakan Kuesioner dan wawancara dengan pendekatan penelitian lapangan (field research) yang dipakai dalam pengujian hubungan diantara variabel serta keadaan tempat penelitian berada di lapangan dengan tingkat keterlibatan penelitian sangat minim.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Analsisis Hipotesis secara langsung

Hasil pengujian hipotesis diperoleh dari Analisa dengan menggunakan Smart PLS, dengan pengujian langsung. Pengujian yang dilakukan adalah pengujian langsung antara variabel bebas dengan terikat selanjutnya dilakukan analisis pengujian:

Tabel 1. Hasil Path Coefficient (Pengujian langsung)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	T Tabel	P Values
Profesionalisme -> Motivasi	0,099	0,085	0,182	0.541	1,972	0.589
Integritas -> Motivasi	0,832	0,847	0,176	4.725	1,972	**0,000**
Komitmen -> Motivasi	-0,069	-0,069	0,051	1.369	1,972	0,172
Kompetensi -> Motivasi	-0,099	-0,102	0,043	2,313	1,972	**0,021**
Motivasi -> Kinerja	-0,402	-0,402	0,057	7,009	1,972	**0,000**
Profesionalisme -> Kinerja	0,532	0,543	0,092	5,789	1,972	**0,000**
Integritas -> Kinerja	0,741	0,728	0,117	6,322	1,972	**0,000**
Komitmen -> Kinerja	0,068	0,068	0,018	3,709	1,972	**0,000**
Kompetensi -> Kinerja	0,073	0,826	0,022	2,857	1,972	**0,046**

Sumber: Hasil analisis Smart PLS, 2024

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal inidilakukan metode bootstrap terhadap sampel. Pengujian dengan bootstrap juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian.

Hasil pengujian dengan bootstrapping dari analisis PLS adalah sebagai berikut

Pengaruh Profesionalisme terhadap Motivasi kerja

Berdasarkan tabel hasil Path Coefficient (Pengujian langsung) diatas diperoleh hasil profesionalisme terhadap motivasi kerja menunjukkan hasil koefisien jalur sebesar 0,589 (tabel 1) dengan nilai t-statistik sebesar 0,541 (tabel 1) Nilai t-statistik tersebut lebih kecil dari nilai t-tabel (1,972), dengan P value signifikan 0,589 > 0,05 (hasil dari syarat signifikansi).

Hasil ini menunjukan bahwa profesionalisme berpengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga Hipotesis yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Pegawai ASN di Kabupaten Kutai Timur ditolak.

Pengaruh Integritas terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel hasil Path Coefficient (Pengujian langsung) diatas diperoleh hasil integritas terhadap motivasi kerja menunjukkan hasil koefisien jalur sebesar 0,000 (tabel 1) dengan nilai t-statistik sebesar 4,725 (tabel 1) Nilai t-statistik tersebut lebih besar dari nilai t-tabel (1,972), dengan P value signifikan 0,000 < 0,05 (hasil dari syarat signifikansi). Hasil ini menunjukan bahwa integritas berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga hipotesis dari penelitian yang menyatakan bahwa Integritas berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Pegawai ASN Kabupaten Kutai Timur diterima.

Pengaruh Komitmen organisasi terhadap motivasi kerja

Berdasarkan tabel hasil Path Coefficient (Pengujian langsung) diperoleh komitmen organisasi terhadap motivasi kerja menunjukkan hasil koefisien jalur sebesar 0,172 (tabel 1) dengan nilai t-statistik sebesar 1,369 (tabel 5.1) Nilai t-statistik tersebut lebih kecil dari nilai t-tabel (1,972), dengan P value signifikan 0,172 > 0,05 (hasil dari syarat signifikansi).

Hasil ini menunjukan bahwa komitemen organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga hipotesis dari penelitian yang menyatakan

bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Pegawai ASN Kabupaten Kutai Timur ditolak.

Pengaruh Kompetensi terhadap motivasi kerja

Berdasarkan tabel hasil Path Coefficient (Pengujian langsung) diperoleh Kompetensi terhadap motivasi kerja menunjukkan hasil koefisien jalur sebesar 0,021 (tabel 1) dengan nilai t-statistik sebesar 2,313 (tabel 1) Nilai t-statistik tersebut lebih besar dari nilai t-tabel (1,972), dengan P value signifikan 0,021 < 0,05 (hasil dari syarat signifikansi) Hasil ini menunjukan bahwa Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga hipotesis dari penelitian yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai ASN Kabupaten Kutai Timur diterima.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Berdasarkan tabel hasil Path Coefficient (Pengujian langsung) diperoleh motivasi terhadap kinerja menunjukkan hasil koefisien jalur sebesar 0,000 (tabel 1) dengan nilai t-statistik sebesar 7,009 (tabel 1) Nilai t-statistik tersebut lebih besar dari nilai t-tabel (1,972), dengan P value signifikan 0,000 < 0,05 (hasil dari syarat signifikansi). Hasil ini menunjukan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis dari penelitian yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Kabupaten Kutai Timur diterima.

Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja

Berdasarkan tabel hasil Path Coefficient (Pengujian langsung) diperoleh profesionalisme terhadap kinerja menunjukkan hasil koefisien jalur sebesar 0,000 (tabel 1) dengan nilai t-statistik sebesar 5,789 (tabel 1) Nilai t-statistik tersebut lebih besar dari nilai t-tabel (1,972), dengan P value signifikan 0,000 < 0,05 (hasil dari syarat signifikansi). Hasil ini menunjukan bahwa profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis dari penelitian yang menyatakan bahwa profesionalismw berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Kabupaten Kutai Timur diterima.

Pengaruh integritas terhadap kinerja

Berdasarkan tabel hasil Path Coefficient (Pengujian langsung) diperoleh integritas terhadap kinerja menunjukkan hasil koefisien jalur sebesar 0,000 (tabel 1) dengan nilai t-statistik sebesar 6,322 (tabel 1) Nilai t-statistik tersebut lebih besar dari nilai t-tabel (1,972), dengan P value signifikan 0,000 < 0,05 (hasil dari syarat signifikansi) Hasil ini menunjukan bahwa integritas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa integritas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja pegawai ASN Kabupaten Kutai Timur diterima.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja

Berdasarkan tabel hasil Path Coefficient (Pengujian langsung) diperoleh komitmen terhadap kinerja menunjukkan hasil koefisien jalur sebesar 0,000 (tabel 1) dengan nilai t-statistik sebesar 3,709 Nilai t-statistik tersebut lebih besar dari nilai t-tabel (1,972), dengan P value signifikan 0,000 < 0,05 (hasil dari syarat signifikansi) Hasil ini menunjukan bahwa komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis dari penelitian yang menyatakan bahwa kkomitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Kabupaten Kutai Timur diterima.

Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja

Berdasarkan tabel hasil Path Coefficient (Pengujian langsung) diperoleh Kompetensi terhadap kinerja menunjukkan hasil koefisien jalur sebesar 0,000 (tabel 1) dengan nilai t-statistik sebesar 2,857 (tabel 1) Nilai t-statistik tersebut lebih besar dari nilai t-tabel (1,972), dengan P value signifikan 0,046 < 0,05 (hasil dari syarat signifikansi) Hasil ini menunjukan bahwa komepensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, Sehingga hipotesis dari penelitian yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh sigifikan terhadap kinerja Pegawai ASN Kabupaten Kutai Timur di terima.

Hasil Uji Hipotesis melalui variabel intervening

Hasil pengujian hipotesis diperoleh dari Analisa dengan menggunakan Smart PLS. Pengujian yang dilakukan adalah pengujian secara tidak langsung yaitu melalui variabel intervenitng antara variabel bebas dengan terikat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian melalui variabel intervening

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Profesionalisme -> Motivasi -> Kinerja	-0,04	-0,033	0,072	0,928	0,584
Integritas -> Motivasi -> Kinerja	-0,335	-0,342	0,092	3,622	**0,000**
Komitmen -> Motivasi -> Kinerja	0,028	0,027	0,02	2,359	**0,017**
Kompetensi -> Motivasi -> Kinerja	0,04	0,041	0,019	2,127	**0,034**

Sumber : Hasil Analisis SmartPLS, 2024

Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja melalui motivasi kerja

Berdasarkan hasil tabel hasil pengujian melalui variabel intervening diketahui pengaruh secara intervening variabel profesionalisme terhadap kinerja melalui motivasi kerja yaitu memiliki korelasi sebesar 0,584 (tabel 2) dengan tstatistik sebesar 0,928 (tabel 2) nilai t-statistik tersebut lebih kecil dari nilai t-tabel (1,972), dengan P value signifikan 0,584 > 0,05. Hasil ini menunjukan bahwa Profesionalisme memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Sehingga hipotesis dari penelitian yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai ASN Kabupaten Kutai Timur ditolak

Pengaruh integritas terhadap kinerja melalui motivasi kerja

Berdasarkan hasil tabel hasil pengujian melalui variabel intervening diketahui pengaruh secara intervening variabel integritas terhadap kinerja melalui motivasi kerja yaitu memiliki korelasi sebesar 0,000 (tabel 2) dengan tstatistik sebesar 3,622 (tabel 2) nilai t-statistik tersebut lebih kecil nilai t-tabel (1,972), dengan P value signifikan 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukan bahwa integritas memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja, sehingga hipotesis dari penelitian yang menyatakan bahwa integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai ASN Kabupaten Kutai Timur diterima.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja

Berdasarkan hasil tabel hasil pengujian melalui variabel intervening diketahui pengaruh secara intervening variabel komitmen organisasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja yaitu memiliki korelasi sebesar 0,017 (tabel 2) dengan tstatistik sebesar 2,359 (tabel 2) nilai t-statistik tersebut lebih besar nilai t-tabel (1,972), dengan P value signifikan 0,017 < 0,05.

Hasil ini menunjukan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja, sehingga hipotesis dari penelitian yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai ASN Kabupaten Kutai Timur diterima.

Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja

Berdasarkan hasil tabel hasil pengujian melalui variabel intervening diketahui pengaruh secara intervening variabel Kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja yaitu memiliki korelasi sebesar 0,034 (tabel 2) dengan tstatistik sebesar 2,127 (tabel 2) nilai t-statistik tersebut lebih besar dari nilai t-tabel (1,972), dengan p value signifikan 0,034 < 0,05 (hasil dari syarat signifikansi).

Hasil ini menunjukan Kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai, sehingga hipotesis dari penelitian yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai ASN Kabupaten Kutai Timur diterima.

Pembahasan

Pengaruh profesionalisme terhadap motivasi kerja

Berdasarkan hasil penelitian, profesionalisme tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Berpengaruh positif tidak signifikan artinya profesionalisme pegawai berpengarah terhadap motivasi kerja, akan tetapi pengaruhnya tidak besar. Seorang pegawai harus memiliki profesionalisme kerja, dalam melakukan pekerjaannya.

Profesionalisme merupakan suatu hal yang bersifat wajib agar pegawai dalam melakukan pekerjaannya lebih terarah, akan tetapi profesionalisme ini tidak akan meningkatkan motivasi bekerja pegawai, karena pegawai yang tidak memiliki rasa profesional dalam bekerja, tetap mendapatkan motivasi dalam bekerja karena hal lain seperti adanya bonus tambahan, pengharagaan dan lainnya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Julihartiny et al. (2023) yang menyatakan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Pengaruh integritas terhadap motivasi kerja

Berdasarkan hasil penelitian, integritas berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Berpengaruh positif signifikan artinya semakin baik integritas yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin termotivasi pegawai tersebut dalam bekerja. Pegawai yang memiliki integritas hasilnya ialah akan tumbuhnya rasa kepercayaan masyarakat terhadap suatu profesi hal ini dikarenakan integritas merupakan kualitas yang menguji tatanan nilai tertinggi bagi suatu profesi,

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ngorantutul et al. (2019) yang menyatakan bahwa Integritas memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi kerja

Berdasarkan hasil penelitian, komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Berpengaruh positif tidak signifikan artinya komitmen memang penting bagi para pegawai, akan tetapi dalam meningkatkkan motivasi kerja komitmen bukan merupakan variabel yang dapat meningkatkan motivasi tersebut, akan tetapi pegawai yang tidak memiliki komitmen tetap dapat meningkatkan motivasi nya melalui variabel lain.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyanti (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi terhadap motivasi kerja

Berdasarkan hasil penelitian, Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Berpengaruh positif signifikan artinya semakin banyak Kompetensi pegawai maka semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja. Tujuan pemberian Kompetensi yaitu agar dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja, sehingga kinerja akan semakin baik dan dapat meningkatkan kualitas kerja mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriah (2019) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja pegawai. Berpengaruh positif signifikan artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki maka semakin baik kinerja yang di hasilkan.

Pegawai yang memiliki motivasi yang bagus, tentunya dalam melakukan perkerjaan akan semakin baik, karena kinerja yang dihasilkan pasti akan baik juga, sehingga motivasi kerja harus dimiliki setiap pegawai agar mereka dapat memaksimalkan hasil dari kinerja tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriah (2021) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja

Berdasarkan hasil penelitian, profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja pegawai. Berpengaruh positif signifikan artinya semakin tinggi profesionalisme yang dimiliki maka semakin baik kinerja yang di hasilkan. Kinerja seorang pegawai pastinya akan selalu dipantau dan dinilai sebagai bahan pertimbangan perusahaan. Perusahaan akan mempertimbangkan apakah pegawai tersebut masih sesuai dengan nilai dan visi-misi instansi atau tidak. Dasar pertimbangan itu adalah dengan melihat apakah pegawai profesional dalam bekerja atau tidak. Jika pegawai profesional, secara langsung tentunya nilai atau value dalam diri pegawai akan meningkat. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyanto (2014) bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh integritas terhadap kinerja

Berdasarkan hasil penelitian, integritas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja pegawai. Berpengaruh positif signifikan artinya semakin tinggi integritas yang dimiliki maka semakin baik kinerja yang di hasilkan.

Integritas membentuk dasar kepercayaan antara individu dan organisasi. Ketika seseorang memiliki integritas, hal itu mencerminkan kejujuran, keandalan, dan

konsistensi dalam setiap tindakan yang dilakukan. Dalam sebuah tim atau perusahaan, integritas menjadi fondasi yang memungkinkan kolaborasi yang kuat dan harmonis, semakkin kuat dan baik fondasinya maka mencerminkan pula kinerja pegawai semakin baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ngorantutul et al. (2019) bahwa integritas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil penelitian, komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja pegawai. Berpengaruh positif signifikan artinya semakin komitmen seorang pegawai yang dimiliki maka semakin baik kinerja yang di hasilkan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salsabiela (2020) bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil penelitian, Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja pegawai. Berpengaruh positif signifikan artinya semakin banyak Kompetensi yang diterima. semakin baik kinerja yang di hasilkan.

Peningkatan keterampilan atau kompetensi yang dimiliki pegawai tergambar dari kemampuan, kecepatan, kecakapan dalam bekerja dan keuletan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang dibebankan kepadanya Semakin tinggi Kompetensi yang diterima maka semakin baik kinerja yang di hasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nopriandi (2023) bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, profesionalisme berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Berpengaruh positif artinya semakin pegawai tersebut professional dalam bekerja maka kinerja akan meningka dengan adanya motivasi kerja, dan pengaruh yang dihasilkan tidak siginfikan artinya untuk meningkatkan kinerja dengan adanya motivasi tidak hanya di perlukan pegawai yang professional.

Profesionalisme merupakan sikap yang harus dimiliki oleh pegawai, bukan hanya sekedar untuk meningkat kinerja, melainkan adalah sikap pegawai yang diwajibkan untuk diterapkan sebagai standar bekerja, artinya untuk meningkatkan kinerja adanya factor lain seperti tinggi nya kemampuan, keahlian dan kompentensi yang dimiliki. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2017) yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Berpengaruh positif artinya semakin baik integritas yang dimiliki pegawai maka semakin termotivasi pegawai tersebut untuk meningkatkan kinerja nya, dan pengaruh yang dihasilkan iginfikan artinya untuk meningkatkan kinerja pegawai memiliki integritas yang baik sehingga memotivasi untuk melakukan hasil kerja yang bagus.

Integritas adalah suatu sikap dan perilaku konsisten untuk menjunjung tinggi etika kerja dan etika profesi. Integritas mensyaratkan adanya godaan atau peluang untuk melakukan perbuatan tercela, apabila pegawai memiliki integritas yang baik, tentuk etika kerja akan baik dan menjadikan integritas sebagai motivasi dalam meningkatkan hasil

kerja yang baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ngorantutul et al. (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari integritas terhadap kinerja melalui motivasi kerja

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Berpengaruh positif artinya semakin seorang pegawai tersebut berkomitmen maka semakin tinggi motivasi pegawai tersebut untuk menghasilkan kinerja yang baik, dengan pengaruh signifikan artinya variabel komitmen organisasi merupakan variabel yang dapat meningkatkan kinerja dengan motivasi kerja.

Keberhasilan kinerja ASN Pemerintah Kabupaten Kutai Timur dalam suatu bidang pekerjaan di tentukan oleh beberapa faktor seperti motivasi kerja dan komitmen organisasi. Setiap organisasi mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut membutuhkan adanya pegawai yang berkualitas. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rajagukguk (2016) menyatakan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Berpengaruh positif artinya semakin baik kompensasi yang di dapatkan oleh pegawai maka menumbuhkan motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, sehingga kinerja yang dihasilkan akan terus meningkat. Hasil ini sejalan dengan penelitian Fitriani et al. (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi kerja

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa temuan utama dapat disimpulkan terkait pengaruh profesionalisme, integritas, komitmen organisasi, dan kompetensi terhadap motivasi kerja serta kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Kutai Timur. Profesionalisme memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja, menunjukkan bahwa meskipun profesionalisme penting, dampaknya terhadap motivasi tidak dominan karena sifat profesionalisme merupakan standar dasar yang diharapkan dari setiap pegawai. Sebaliknya, integritas dan kompetensi menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menegaskan bahwa pegawai dengan integritas tinggi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih baik, sementara kompetensi yang mumpuni berperan sebagai pendorong signifikan untuk meningkatkan motivasi kerja. Komitmen organisasi juga memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja, meskipun tidak signifikan, menandakan bahwa faktor ini bisa diperkuat melalui aspek lain seperti pengembangan keterampilan pegawai.

Selain itu, temuan menunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Profesionalisme, integritas, komitmen organisasi, dan kompetensi semuanya menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Integritas dan kompetensi terbukti memiliki peran penting sebagai faktor utama dalam menciptakan kinerja yang baik, baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja. Profesionalisme dan komitmen organisasi, meskipun memiliki pengaruh positif, menunjukkan bahwa peningkatan kinerja melalui kedua aspek ini memerlukan dukungan dari faktor lain seperti pelatihan dan pengembangan kemampuan pegawai. Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan pentingnya membangun integritas dan kompetensi yang kuat,

serta memanfaatkan motivasi kerja sebagai katalis untuk meningkatkan kinerja pegawai di Pemerintah Kabupaten Kutai Timur.

BIBLIOGRAFI

Aslindawati, N., Sulfaidah, S., Amaliah, N. W., Rismawanti, E., Khaerunisa, K., & W, M. F. (2022). Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, *11*(2). https://doi.org/10.24036/jbmp.v11i2.118564

Febriyanto, A., Arief, M. Y., & Soeliha, S. (2023). Pengaruh Komitmen Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Pada Kantor Kecamatan Mangaran Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, *2*(10). https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3653

Fitriah. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Pada ASN Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin)*. Universitas Islam Kalimantan.

Fitriani, D., FoEh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *3*(2), 981–994.

Harmaily, B. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Integritas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Perantara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *53*(9).

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). https://doi.org/10.33087/jmas.v8i2.1458

Lase, P. P. (2021). Pengaruh Integritas dan Profesionalisme Kerja terhadap Kualitas Pelayanan Publik. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, *5*(2). https://doi.org/10.24036/jess.v5i2.365

Ngorantutul, P., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2019). Pengaruh Integritas Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Bpkp Perwakilan Provinsi Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, *11*(4).

Nopriandi, N. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Wilmar Cahaya Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen (JEM)*, *5*(4).

Rajagukguk, P. (2016). Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, *4*(1), 23–31.

Riyanto, A. (2014). Pengaruh Profesionalisme Birokrasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Sukabumi. *Seminar Nasional Inovasi Dan Tren (SNIT)*, *Prosiding*(May 2014).

Salsabiela, A. (2020). *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening*. UIN Syarif Hidayatullah.

Setiawan, D. H. (2020). *Pengaruh Profesionalisme Dan Kompetensi Birokrasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan*. Universitas Islam Riau.

Setiawan, W. (2017). Tarekat sebagai Institusi Pendidikan Spiritual (Studi Fenomenologis Tarekat Syattariyyah Ponorogo). *Proceedings of Annual Conference for Muslim Scholars*, *Seri 2*.

Sugiyono, P. (2015). Metode penelitian kombinasi (mixed methods). *Bandung: Alfabeta*, *28*(1), 12.

Sumarni, S., Rosita, S., & Widiastuti, F. (2020). Employee's Engagement, Work Discipline Toward Work Satisfaction And Its Impact On Human Resource Performance (Study In Jambi Of Transportartion Agency, Indonesia). *Journal of Business Studies and Mangement Review*, *3*(1). https://doi.org/10.22437/jbsmr.v3i1.8651

Widyanti, R., Basuki, B., & Ratnasari, S. L. (2021). Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Dimensi*, *10*(2).

Copyright holder:
Hairudin (2025)

First publication right:
Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

