



Peran Etika Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Adaptif

Sarce Grice Teslatu¹, Tehubijuluw Zacharias², St.K. Ohoiwutun³

Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia^{1,3} dan Universitas Kristen Indonesia Maluku, Ambon, Indonesia²

Email: teslatusarcegrice@gmail.com¹, tehubijuluwzacharias@yahoo.com², ohoiwutun@gmail.com³

INFO ARTIKEL

Kata Kunci:
Kepemimpinan
Transformatif, Etika
Kerja, Kinerja Adaptif

ABSTRAK

Kepemimpinan transformatif berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, termasuk di Dinas Sosial Kabupaten Buru Selatan. Namun, rendahnya etika kerja pegawai dapat menghambat pencapaian kinerja optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap kinerja melalui etika kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Buru Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif dan survei dengan teknik cross section. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Buru Selatan sebanyak 32 orang. Metode penentuan sampel adalah *full sampling*. Data dianalisis dengan analisis jalur. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) kepemimpinan transformatif berpengaruh terhadap etika kerja pegawai; (2) kepemimpinan transformatif berpengaruh terhadap kinerja adaptif pegawai; (3) etika kerja berpengaruh terhadap kinerja adaptif pegawai; (4) kepemimpinan transformatif berpengaruh terhadap kinerja adaptif melalui etika kerja pegawai.

Keywords: *Transformational Leadership, Work Ethics, Adaptive Performance*

ABSTRACT

Transformational leadership plays an important role in improving organizational performance, including in the South Buru Regency Social Service. However, low employee work ethics can hinder the achievement of optimal performance. This study aims to analyze the influence of transformational leadership on performance through the work ethics of employees of the South Buru Regency Social Service. This study uses a quantitative approach with an associative method and a survey with a cross-section technique. The population used in this study were all employees of the South Buru Regency Social Service, totaling 32 people. The sampling method is full sampling. Data were analyzed using path analysis. The results of the study concluded that (1) transformational leadership has an effect on employee work ethics; (2) transformational leadership has an effect on employee adaptive performance; (3) work ethics has an effect on employee adaptive performance; (4) transformational leadership has an effect on adaptive performance through employee work ethics.

PENDAHULUAN

Kinerja adaptif pegawai pada instansi pemerintahan merujuk pada kemampuan mereka untuk secara efektif menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja, tuntutan tugas, dan kebijakan organisasi. Ini mencakup kemampuan untuk belajar secara cepat, beradaptasi dengan perubahan kebijakan, teknologi, atau prosedur, serta mengatasi tantangan yang muncul dengan cara yang inovatif dan efisien. Pegawai yang memiliki kinerja adaptif yang baik cenderung lebih fleksibel, responsif, dan mampu berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan organisasi pemerintahan dengan tetap mempertahankan tingkat kualitas layanan yang tinggi kepada masyarakat.

Memahami kinerja adaptif pegawai pada instansi pemerintahan menjadi penting karena mencerminkan kesiapan organisasi dalam menghadapi dinamika yang terus berkembang dalam lingkungan kerja yang kompleks. Dalam era di mana perubahan cepat menjadi norma, kemampuan adaptasi pegawai menjadi aset yang tak ternilai bagi keberlangsungan dan efektivitas instansi pemerintahan. Pegawai yang mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan kebijakan, teknologi, dan tuntutan tugas dapat membantu instansi pemerintahan untuk tetap relevan dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat yang selalu berubah.

Selain itu, pemahaman tentang kinerja adaptif pegawai juga memungkinkan manajemen untuk mengidentifikasi dan mengembangkan bakat serta potensi yang ada dalam organisasi. Melalui penilaian yang cermat terhadap kemampuan adaptasi pegawai, manajemen dapat merencanakan pelatihan dan pengembangan yang tepat untuk meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan dalam menghadapi tantangan masa depan. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu, tetapi juga menguatkan keseluruhan kapasitas organisasi dalam menghadapi perubahan yang mungkin terjadi.

Pemahaman yang mendalam tentang kinerja adaptif pegawai juga berkontribusi pada upaya peningkatan budaya organisasi yang inklusif dan inovatif. Dengan memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap kemampuan adaptasi serta kerja keras pegawai, instansi pemerintahan dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi untuk berinovasi dan berkolaborasi. Ini akan membantu mendorong semangat kerja yang tinggi, meningkatkan loyalitas pegawai, dan akhirnya memperkuat reputasi serta kredibilitas instansi pemerintahan di mata masyarakat.

Tugas pokok Dinas Sosial Kabupaten Buru Selatan meliputi berbagai bidang yang berfokus pada pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan perlindungan, dukungan, dan bantuan sosial. Salah satu tugas utamanya adalah menyelenggarakan program-program yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan sosial masyarakat, seperti program bantuan sosial bagi keluarga miskin, lanjut usia, anak-anak terlantar, dan penyandang disabilitas. Dinas Sosial Kabupaten Buru Selatan juga bertugas dalam menyusun kebijakan serta perencanaan dalam bidang kesejahteraan sosial, termasuk pemetaan dan analisis kebutuhan sosial di tingkat kabupaten. Selain itu, dinas ini juga melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap lembaga-lembaga sosial di wilayahnya, seperti panti sosial, panti jompo, panti rehabilitasi, dan lain sebagainya, guna memastikan

bahwa standar pelayanan dan perlindungan sosial yang diberikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Kinerja adaptif, kepemimpinan transformasional, dan etika kerja merupakan fondasi yang kuat dalam membangun budaya kerja yang inklusif dan inovatif di lingkungan organisasi. Kepemimpinan transformasional yang menekankan pada pengembangan visi, inspirasi, dan pemberdayaan dapat memberikan dorongan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja adaptif mereka dengan merespons perubahan dengan cepat dan proaktif (Sodiq, 2018), (Lamirin et al., 2023), (Prayudi, 2020), (Novitasari Dewiana, 2020), (Sazly & Ardiani, 2019), (P. D. Putra et al., 2019), (Ramadhani & Indawati, 2021) dan (A. P. Putra et al., 2024).

Selain itu, etika kerja yang kuat, yang mencakup integritas, tanggung jawab, dan profesionalisme, mendukung pengembangan kinerja adaptif dengan memastikan bahwa pegawai tetap berkomitmen pada standar moral dan tanggung jawab mereka dalam menghadapi tantangan yang ada. Dengan demikian, integrasi antara kinerja adaptif, kepemimpinan transformasional, dan etika kerja membentuk fondasi yang kokoh untuk menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, responsif, dan berorientasi pada prestasi tinggi (Ali, 2020), (Budianto et al., 2017), (Sodiq, 2018), (Nurhasanah et al., 2022), (Mertayasa & Wijaya, 2023) dan (Hartin et al., 2022).

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, asosiatif, survei dengan pengumpulan data *cross section*. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Buru Selatan sebanyak 32 orang. Metode penentuan sampel adalah *full sampling*. Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data adalah angket atau kuisioner dengan memberikan dan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka dapat memberi respon atas daftar pertanyaan tersebut. Jawaban tersebut selanjutnya diberi skor dengan skala *Likert*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuisioner yang terlebih dahulu diuji kesahihan dan keandalannya dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Teknik analisis data dalam penelitian ini, menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur. Analisis deskriptif merupakan metode analisa yang bersifat menggambarkan dan meringkas berbagai kondisi, situasi, atau berbagai variable dengan mengumpulkan data untuk memberikan gambaran atau penegasan suatu konsep atau gejala, juga menjawab pertanyaan-pertanyaan sehubungan dengan status subjek penelitian saat ini. Sedangkan analisis jalur digunakan untuk mengetahui nilai pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel eksogen terhadap variable endogen melalui variabel intervening. Variabel *intervening* merupakan variabel antara atau mediating, yang berfungsi memediasi hubungan antara variable independen dengan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini berupaya mengkaji sejauh mana pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja adaptif melalui mediasi variabel etika kerja. Untuk itu, dilakukan uji statistik *path analysis* yang dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut:

Persamaan substruktur 1:

$$Y_1 = \text{py1. } X_1 + e_1$$

Persamaan substruktur 2:

$$Y_2 = \text{py2. } Y_1 + \text{py2. } X_1 + e_2$$

Dimana:

Y_2 = Kinerja Adaptif

Y_1 = Etika kerja

X_1 = Kepemimpinan transformasional

$\text{Py2. } Y_1$ = Koefisien jalur Y_1

$\text{Py2. } X_1$ = Koefisien jalur X_1

e_2 = Variabel yang tidak terungkap (*error term*)

Untuk mengetahui besarnya koefisien jalur antar variabel X terhadap Z, serta koefisien jalur dari Z ke Y dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Hasil Uji Statistik Path Analisis

Struktur paramater	Koef. jalur (beta)	t. hit.	t. tab	Sig.	keputusan
X terhadap Z (pZ.X)	0,563	2,441	2,042	0,021	Terima Ha
Z terhadap Y (pY.Z)	0,291	2,743	2,042	0,011	Terima Ha
X terhadap Y (pY.X1)	0,315	2,141	2,042	0,001	Terima Ha
R^2 (X, Z terhadap Y)		0,410	F _{hitung}		10,085
R^2 (X terhadap Z)		0,166	F _{hitung}		5,958

Sumber : Lampiran 5

Keterangan : * signifikan pada $\alpha = 0,05$

Hasil analisis pada tabel tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur dari hasil pengujian secara simultan adalah signifikan sehingga dapat diambil keputusan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 yang berarti dapat diteruskan ke pengujian secara individual. Dari hasil pengujian secara individual, untuk jalur pertama, koefisien path dari variabel X terhadap Z secara statistik adalah signifikan, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Demikian pula untuk jalur kedua, koefisien path dari variable X_1 dan Z terhadap Y signifikan. Dapat dijelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung dari masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 2. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Kepemimpinan Transformatif terhadap Etika Kerja dan Kinerja Adaptif

Pengaruh	Kepemimpinan Transformatif (X)	Etika Kerja (Z)
Langsung Ke Z	0,316	-
Langsung Y	0,099	0,084
Tidak Langsung melalui Z	0,250	-
Pengaruh Total	0,665	0,084

Tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh secara langsung terbesar adalah pengaruh variabel kepemimpinan transformatif terhadap etika kerja sebesar 0,316; yang menunjukkan setiap kenaikan 1 persen kepemimpinan transformatif akan meningkatkan 31,6% etika kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Buru Selatan. Sedangkan pengaruh langsung kepemimpinan transformatif terhadap kinerja adaptif sebesar 0,099 yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 persen kepemimpinan transformatif, akan meningkatkan kinerja adaptif pegawai hanya sebesar 9,9% ; dengan asumsi variabel lain dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan. Demikian pula pengaruh langsung etika kerja terhadap kinerja adaptif sebesar 0,084 yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 persen etika kerja pegawai, akan meningkatkan kinerja adaptif hanya sebesar 8,4% ; dengan asumsi variabel lain dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan.

Pengaruh total variabel kepemimpinan transformatif dan etika kerja adalah sebesar 66,5% yang menunjukkan bahwa etika kerja merupakan variabel moderating yang memperkuat pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap kinerja adaptif pegawai Dinas Sosial Kabupaten Buru Selatan. Artinya bahwa kinerja adaptif pegawai akan meningkat apabila praktek kepemimpinan transformatif mendorong etika kerja yang baik.

Berdasarkan hasil analisis di atas, diperoleh pengaruh langsung kepemimpinan transformatif dan etika kerja terhadap kinerja adaptif pegawai. Demikian pula pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformatif dengan dimediasi etika kerja. Hal ini mengindikasikan adanya peran variabel etika kerja dalam memoderasi pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap kinerja adaptif. Untuk menguji signifikansi peran etika kerja dalam memoderasi pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap kinerja adaptif, maka dapat dilakukan uji Sobel. Dalam pengujian ini, variabel etika kerja dinyatakan signifikan dalam memoderasi pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap kinerja adaptif jika nilai p value hasil uji Sobel < 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Sobel Peran Variabel Etika Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Adaptif

Variabel Independen	Variabel Dependen	Variabel Mediasi	Nilai P Value	Keterangan
Kepemimpinan Transformatif	Kinerja Adaptif	Etika Kerja	0,0001	Signifikan

Berdasarkan hasil uji Sobel di atas, diperoleh nilai p value sebesar $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan etika kerja dinyatakan signifikan dalam memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja adaptif.

PEMBAHASAN

Pengaruh Langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Etika Kerja

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa pengaruh langsung variabel kepemimpinan transformasional terhadap etika kerja sebesar 0,316 dengan nilai t hitung $>$ nilai t tabel yakni $2,441 > 2,042$. Hal ini diperkuat pula dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf kepercayaan 0,05. Sehingga hipotesis pertama, **diterima**. Hal ini sejalan dengan penelitian (Nurhasanah et al., 2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap etika kerja, karena gaya kepemimpinan ini menekankan inspirasi, motivasi, dan pengembangan individu. Melalui pendekatan yang mengutamakan visi bersama, seorang pemimpin transformasional mampu menanamkan nilai-nilai yang relevan dengan etika kerja, seperti integritas, kejujuran, dan tanggung jawab, ke dalam budaya kerja organisasi. Pemimpin transformasional cenderung memberikan contoh langsung melalui perilaku mereka, sehingga bawahan merasa terinspirasi untuk meniru sikap etis dan memperkuat komitmen terhadap etika kerja. Dengan fokus pada pengembangan potensi karyawan, pemimpin transformasional juga mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi, sejalan dengan prinsip etika kerja yang baik.

Lebih jauh lagi, kepemimpinan transformasional memperkuat etika kerja melalui komunikasi yang transparan dan pemberdayaan yang tinggi. Pemimpin yang menerapkan gaya ini mendorong keterbukaan dan dialog mengenai standar etika dalam organisasi, memastikan bahwa semua pegawai memahami dan menjalankan norma-norma etis dalam pekerjaan sehari-hari. Selain itu, pemberdayaan yang diberikan oleh pemimpin transformasional membuat pegawai merasa dipercaya untuk mengambil keputusan yang sesuai dengan nilai-nilai etika kerja. Hal ini meningkatkan rasa tanggung jawab pribadi dan kolektif di kalangan pegawai, sehingga terbentuk budaya kerja yang konsisten dengan etika profesional yang kuat (Budianto et al., 2017)

Pengaruh Langsung Etika Kerja Terhadap Kinerja Adaptif

Pengaruh langsung etika kerja terhadap kinerja adaptif sebesar 0,084 atau 8,4 % dengan nilai t hitung $>$ nilai t tabel yakni $2,743 > 2,042$. Hal ini diperkuat pula dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari taraf kepercayaan 0,05. Sehingga hipotesis kedua, **diterima**. Hal ini sejalan dengan penelitian (Mertayasa & Wijaya, 2023) bahwa etika kerja (*work ethic*) mencerminkan sejauh manakah seseorang menilai kerja. Orang yang memiliki etika kerja yang tinggi memandang bahwa kerja adalah penting, mulia, dan sumber martabat. Bagi seseorang yang etika kerjanya tinggi atau kuat mempunyai keyakinan bahwa kerja dengan sungguh-sungguh adalah kunci kesuksesan dan kebahagiaan.

Perilaku etika bekerja seorang pegawai tentu menjadi sebuah dasar untuk membentuk karakter dalam perilaku etis seorang pegawai. Hal tersebut bertujuan agar

para pegawai dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam jangka panjang (Hartin et al., 2022). Etika umumnya dianggap sebagai kualitas pribadi yang berharga bagi pekerja, yang mendukung perkembangan positif dari perilaku profesional. Bahkan standar etika mendorong pekerja untuk memproduksi dan berkomunikasi dengan orang lain tentang ide-ide pilihan atau peluang baru yang mungkin berguna dalam menemukan solusi kreatif. Selain itu pekerja yang beretika akan dapat melihat tantangan dari perspektif yang berbeda dan mampu menghasilkan penjelasan yang tidak konvensional, opsi orisinal dan perubahan baru. Pekerja ini mungkin juga bersedia untuk bergulat dengan tugas yang menantang atau membingungkan, mengajukan pertanyaan, mengambil risiko, terlepas dari kemungkinan melakukan kesalahan. Seorang pekerja yang etis cenderung belajar dan mempertanyakan prosedur dan cara melakukan sesuatu, karena masalah struktural yang kompleks mengenai bisnis, ekonomi dan masyarakat, membutuhkan kebijaksanaan yang tidak konvensional (Ali, 2020).

Pengaruh Langsung Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Adaptif

Pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja adaptif sebesar 0,099 atau 9,9 % dengan nilai t hitung $>$ nilai t tabel yakni $2,141 > 2,042$. Hal ini diperkuat pula dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf kepercayaan 0,05. Sehingga hipotesis ketiga, **diterima**. Hal ini sejalan dengan penelitian (Lamirin et al., 2023) bahwa kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan di mana inovasi dan perubahan didorong. Pemimpin transformasional mengajukan pertanyaan kritis, mendorong pemikiran kreatif, dan memfasilitasi inisiatif yang memacu peningkatan berkelanjutan. Dengan memberikan kebebasan kepada staf dan guru untuk berkontribusi pada proses inovasi, kepemimpinan transformasional menciptakan budaya pembelajaran yang adaptif dan responsif terhadap perubahan dinamis.

Kepemimpinan transformasional meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut lebih dari sekedar transaksional. Dengan kepemimpinan ini, pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat kepada pemimpin dan termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan dari mereka semula (Prayudi, 2020).

Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Adaptif Melalui Mediasi Etika Kerja

Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja adaptif melalui mediasi etika kerja sebesar 0,250 atau 25,0% dengan nilai p value pada uji sobel sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja dinyatakan signifikan dalam memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja adaptif. Sehingga hipotesis keempat, **diterima**.

Etika kerja dapat berperan sebagai moderator yang kuat dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja adaptif pegawai. Dalam lingkungan kerja di mana etika kerja tinggi, pegawai cenderung memiliki kesadaran yang lebih dalam terhadap tanggung jawab, kejujuran, dan komitmen profesional. Kepemimpinan transformasional yang menekankan visi dan pemberdayaan, dalam konteks etika kerja yang baik, akan lebih efektif dalam mendorong kinerja adaptif. Pegawai yang memiliki landasan etika kerja yang kuat merasa lebih terdorong untuk beradaptasi terhadap

perubahan dan tantangan baru, karena mereka memahami bahwa respons adaptif ini adalah bagian dari komitmen etis terhadap organisasi dan pekerjaan.

Lebih lanjut, etika kerja yang baik memperkuat dampak kepemimpinan transformasional dalam membangun kinerja adaptif dengan memastikan bahwa pegawai memiliki kesadaran untuk menghadapi situasi baru secara etis dan bertanggung jawab. Dengan kepemimpinan yang inspiratif, pegawai akan lebih terbuka untuk menerima pendekatan baru atau perubahan, namun etika kerja memastikan bahwa adaptasi ini dilakukan dengan prinsip-prinsip yang menjaga keutuhan moral serta integritas dalam pekerjaan. Dalam hal ini, etika kerja berfungsi sebagai kerangka panduan yang mempengaruhi cara pegawai menerapkan perubahan dan inovasi tanpa mengorbankan nilai-nilai profesional yang mendasari organisasi.

Etika kerja juga menciptakan budaya kerja yang memungkinkan pegawai untuk berinovasi secara bertanggung jawab dalam lingkungan yang dipimpin oleh kepemimpinan transformasional. Ketika pemimpin transformasional memberikan kebebasan untuk bereksplorasi dan berinovasi, etika kerja membantu memastikan bahwa setiap inisiatif adaptif tetap selaras dengan visi dan misi organisasi. Kombinasi ini memperkuat keterampilan adaptif pegawai karena mereka memiliki panduan etis yang jelas, sehingga setiap bentuk adaptasi atau perubahan yang mereka lakukan berkontribusi positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis menggunakan analisis jalur, disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap etika kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Buru Selatan, serta berpengaruh terhadap kinerja adaptif pegawai. Selain itu, etika kerja juga berpengaruh terhadap kinerja adaptif pegawai, dan kepemimpinan transformasional memengaruhi kinerja adaptif melalui etika kerja pegawai di Dinas Sosial tersebut.

Menyusul kesimpulan tersebut, disarankan agar Dinas Sosial Kabupaten Buru Selatan mengadakan pelatihan rutin bagi pimpinan untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan transformasional. Pelatihan ini bertujuan agar para pemimpin dapat memotivasi dan memberdayakan pegawai secara etis. Selain itu, untuk meningkatkan kinerja adaptif pegawai melalui etika kerja, penting bagi Dinas Sosial untuk membangun budaya kerja yang mengedepankan nilai-nilai etis dan fleksibilitas, misalnya dengan menyusun pedoman kerja berbasis nilai etika. Langkah-langkah ini diharapkan dapat membantu pegawai dalam menghadapi tantangan sosial dan birokrasi, serta mendorong inovasi dan adaptasi kerja yang berlandaskan pada standar etika yang kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, N. (2020). Efek Moderasi Kepemimpinan Etis pada Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Adaptif. *Jihbiz : Jurnal Ekonomi Keuangan Dan Perbankan Syariah*, 4(1), 105–123. <https://doi.org/10.33379/jihbiz.v4i1.858>
- Aris Archandar, T. (2020). Pengaruh Etika Kerja terhadap Keterlibatan Kerja dan

- Implikasinya terhadap Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pekerjaan Pada Karyawan Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 3(1), 27–52.
- Asmawiyah, Mukhtar, A., & Nurjaya. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 388–401.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Budianto, A., Pongtuluran, Y., & Y, S. (2017). Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 14(1), 1–5. <https://doi.org/10.29264/jkin.v14i1.2472>
- Darmawan, K., & Prastiwi, N. L. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kabuoaten Buleleng. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 131–142.
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 1. <https://doi.org/10.26623/jreb.v13i1.2182>
- Hamzah, H., Syarif, M., Rahima, M. A., & Purwati, A. A. (2021). Locus of Control dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Guru. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(1), 43–55. <https://doi.org/10.31539/alignment.v4i1.2186>
- Hartin, V. F., Gaol, J. L., & Lubis, M. A. (2022). Pengaruh Etika Kerja terhadap Kualitas Pelayanan Melalui Profesionalisme Kerja Pada CV. Sentosa Deli Mandiri Medan. *Jurnal Prointegrita*, 6(3), 201–213. <https://doi.org/10.46930/jurnalprointegrita.v6i3.2437>
- Jannah, R., & Andriani, S. (2022). Religiusitas, Konseptual dan Adaptif Terhadap Kinerja Relawan Pajak di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 4(1), 36–43. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v4i1.1671>
- Lamirin, Santoso, J., & Selwen, P. (2023). Penerapan Strategi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Kanderang Tingang*, 14(2), 400–409. <https://doi.org/10.37304/jikt.v14i2.259>
- Masduki, A., Dewina, N., Gazali, Nelson, S., & Erni, P. T. (2020). Analisis Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Transformasional dan Kesiapan untuk Berubah terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(3), 615–632. <http://www.jim.unsyiah.ac.id/EKM/article/view/15502>
- Mertayasa, I. K., & Wijaya, P. Y. (2023). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja (Studi di Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar). *Widya Amrita : Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(2), 385–396.
- 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)
- Nasution, A. H., & Islamiati, D. (2021). Pengaruh Etika Kerja Dan Komitmen Organisasi

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sealtek Prima Perkasa. *Dynamic Management Journal*, 6(1), 10–20. <https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1595750>
- Novitasari Dewiana, A. M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja. *Manajemen*, 10(2), 84–99.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah) STIE Al-Washliyah Sibolga*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, 6(2), 63–72. <http://ejournal.lmiimedan.net>
- Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 31–42. <https://doi.org/10.54069/attadrib.v3i1.179>
- 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>
- Putra, A. P., Satoto, E. B., & Sanosra, A. (2024). Analisis Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Adaptif Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*, 5(5), 707–720. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf)
- Putra, P. D., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 163–170. <https://doi.org/10.37755/sjip.v5i2.231>
- Ramadhani, M. A., & Indawati, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Otonomi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1101–1112. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1101-1112>
- Ratri, A. P. (2022). Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Abadi Bersama. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 4(1), 353–368.
- Rum, B., Sendow, G., & Pandowo, M. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom (Persero). *Jurnal EMBA*, 7(1), 591–600.
- 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>
- Saputra, K. A. K. (2021). Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Internal Auditor Dengan Moderasi. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 3(1), 86–100.
- Sasongko, A. G., Hairudinor, H., & Syafari, M. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Mining Support Division PT Kaltim Prima Coal. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 10(1), 62. <https://doi.org/10.20527/jbp.v10i1.9958>
- Sazly, S., & Ardiani, Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Perspektif*,

17(2), 184–194.

- Sodiq, A. (2018). Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KJKS BMT Logam Mulia Grobogan. *BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 6(1), 118–144. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v6i1.3700>
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PPPN IX Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Wahyuni, E. S., Taufik, T., & Ratnawati, V. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Manajemen*, 20(2), 189–206. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.165>
- Wardhana, P. P. (2021). Peran Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Ilham Hasil Mandiri Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 82–90. <https://doi.org/10.4135/9781446215159.n503>
- Widnyani, N. W., & Suartina, I. W. (2021). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar. *Jurnal Widya Amrita*, 1(1), 319–334. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1178>



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)