



---

## **Pengaruh *Visionary Leadership* dan *Core Values* Berakhlak terhadap Kinerja Dimediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Aparatur Sipil Negara Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Maluku)**

**Arfan Anamu, Novalien. C. Lewaherilla, Agusthina Risambessy**

Universitas Pattimura Ambon, Indonesia

Email: [arfananamu7@gmail.com](mailto:arfananamu7@gmail.com), [novalewaherilla21@gmail.com](mailto:novalewaherilla21@gmail.com),

[risambessyagusthina68@gmail.com](mailto:risambessyagusthina68@gmail.com)

---

### **Abstrak:**

Penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan visioner dan nilai-nilai inti BerAKHLAK terhadap kinerja pegawai dengan mediasi komitmen organisasional pada ASN Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Maluku. Latar belakang penelitian didasari kinerja indeks ketahanan pangan provinsi Maluku yang cukup rendah sebesar 64,37 pada tahun 2023, mengindikasikan potensi kelemahan dalam pendekatan kepemimpinan visioner dan implementasi nilai-nilai inti BerAKHLAK. Dengan pendekatan kuantitatif dan analisis PLS-SEM terhadap data survei dari 39 pegawai non-struktural, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai inti BerAKHLAK secara signifikan meningkatkan komitmen organisasional ( $\beta=0,536$ ,  $p<0,013$ ) dan kinerja ( $\beta=0,421$ ,  $p<0,007$ ), sementara kepemimpinan visioner tidak berpengaruh langsung. Komitmen organisasional menjadi mediator penuh hubungan nilai inti dengan kinerja ( $\beta=0,206$ ,  $p<0,031$ ). Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan yang berlandaskan pada nilai-nilai inti BerAKHLAK dalam konteks birokrasi yang menghadapi tantangan. Penelitian ini berkontribusi pada literatur manajemen sektor publik dengan menunjukkan bagaimana nilai-nilai institusional berperan penting dalam mengatasi keterbatasan gaya kepemimpinan dan menawarkan wawasan yang relevan bagi upaya reformasi ASN di daerah berkembang.

**Kata kunci:** kepemimpinan visioner, nilai inti, komitmen organisasional, kinerja pegawai, sektor publik

### **Abstract**

*This study analyzes the influence of visionary leadership and core values BerAKHLAK on civil servant performance mediated by organizational commitment, among civil servants (ASN) at Food Security Agency of Maluku Province. The background of the study was based on the relatively low performance of the Maluku Province Food Security Index (64.37) in 2023, indicating potential weaknesses in the visionary leadership approach and the implementation of core values BerAKHLAK. Using a quantitative approach and PLS-SEM analysis of survey data from 39 non-structural civil servants, the results showed that core values BerAKHLAK significantly increased organizational commitment ( $\beta=0.536$ ,  $p<0.013$ ) and performance ( $\beta=0.421$ ,  $p<0.007$ ), while visionary leadership had no direct effect. Organizational commitment fully mediates the relationship between core values and performance ( $\beta=0.206$ ,  $p<0.031$ ). These findings underscore the importance of an approach based on core values BerAKHLAK in the context of a bureaucracy facing challenges. This research contributes to the public sector management literature by showing how institutional values play a significant role in overcoming the limitations of leadership styles and offers relevant insights for ASN reform efforts in developing regions.*

**Keywords:** *visionary leadership, core values, organizational commitment, employee performance, public sector*



## **PENDAHULUAN**

Agenda 2030 untuk Pembangunan Berkelanjutan (the 2030 Agenda for Sustainable Development atau SDGs) adalah kesepakatan pembangunan baru yang mendorong perubahan-perubahan yang bergeser ke arah pembangunan berkelanjutan yang berdasarkan hak asasi manusia dan kesetaraan untuk mendorong pembangunan sosial, ekonomi dan lingkungan hidup. SDGs/TPB diberlakukan dengan prinsip-prinsip universal, integrasi dan inklusif untuk meyakinkan bahwa tidak akan ada seorang pun yang terlewatkan atau “No-one Left Behind”.

Sebagai wujud komitmen pemerintah untuk melaksanakan agenda SDGs, Presiden Joko Widodo telah menandatangani Peraturan Presiden (Perpres) SDGs Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan. Perpres tersebut sekaligus merupakan komitmen agar pelaksanaan dan pencapaian SDGs dilaksanakan secara partisipatif dengan melibatkan banyak pihak, baik pemerintah tingkat nasional maupun daerah, serta kelompok-kelompok masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting (Sembiring, Winarto, 2020). Pemerintahan yang baik berawal dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Pentingnya kualitas sumber daya manusia pada suatu instansi pemerintahan akan menjadi tolak ukur keberhasilan pemerintah dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka diperlukan adanya SDM yang handal dan dapat menghadapi tantangan, menciptakan serta mengisi peluang kerja, karena diindikasikan salah satu penyebab terjadinya krisis ekonomi adalah rendahnya kualitas SDM (Sembiring, Winarto, 2020).

Dalam meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu organisasi memegang kunci utama dalam tercapainya tujuan organisasi. Salah satu kepemimpinan yang memiliki karakteristik khas berorientasi pada visi adalah kepemimpinan visioner yang sangat diperlukan untuk memajukan suatu lembaga organisasi baik dalam instansi pemerintah maupun perusahaan-perusahaan swasta. Kepemimpinan visioner adalah pemimpin yang mempunyai suatu pandangan visi misi yang jelas dalam organisasi, pemimpin visioner sangat baik dalam mengamati suatu kejadian di masa depan dan dapat menggambarkan visi misinya dengan jelas. Kepemimpinan visioner menurut Arifin (2018) bahwa kepemimpinan visioner melibatkan kesanggupan, kemampuan, kepiawaian yang luar biasa untuk menawarkan kesuksesan dan kejayaan di masa depan. Seorang pemimpin yang visioner mampu mengantisipasi segala kejadian yang mungkin timbul, mengelola masa depan dan mendorong orang lain untuk berbuat dengan cara-cara yang tepat.

Selain kepemimpinan visioner, keberhasilan suatu organisasi atau pegawai dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi juga oleh Core Values. Lesnik (2006) mengatakan bahwa organisasi akan berhasil ketika tujuan organisasi diselaraskan dengan core values dan karyawan organisasi turut selaras dengan core values tersebut. Menurut Collins dan Porras (1994) Nilai-nilai inti (core values) adalah keyakinan dasar atau doktrin perusahaan bagi seluruh orang yang terlibat dalam perusahaan sebagai pedoman dasar melaksanakan tugas dan kinerjanya. Jika core values baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akan dapat mencapai tujuan organisasi. Untuk menciptakan suatu core values yang bersifat nasional, maka Pemerintah telah menerbitkan Surat Edaran Menteri PAN RB Nomor 20 Tahun 2021 pada tanggal 26 Agustus 2021 tentang Implementasi Core Values dan Employer Branding Aparatur Sipil Negara dan menetapkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara pada tanggal 31 Oktober 2023. Tujuan dari dibentuknya core values yang

bersifat nasional adalah sebagai salah satu strategi pengelolaan ASN menuju pemerintahan berkelas dunia (world class government). Core values (nilai-nilai dasar) yang harus diterapkan oleh seluruh ASN di Indonesia adalah Core Values BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif).

Selanjutnya Pemerintah Provinsi Maluku resmi melaunching Core Values BerAKHLAK dan Employer Branding ASN pada tanggal 15 Juli 2022 yang dihadiri oleh Waki Gubernur Maluku, Wakil Ketua DPRD Maluku, Kakanwil Kemenag Maluku H. Yamin, Sekretaris Daerah Provinsi Maluku, Asisten Administrasi Umum Setda Provinsi Maluku, Pj. Walikota Ambon, Sekda Pemkot Ambon, Kepala BKD Provinsi Maluku dan sejumlah pimpinan OPD Lingkup Pemprov Maluku. Kegiatan ini merupakan komitmen dan tindak lanjut dari Undang-Undang Aparatur Sipil Negara dan Surat Edaran Menteri Dalam Negeri dengan harapan nilai-nilai ini akan dapat menjadi fondasi budaya dalam bekerja ASN yang profesional, adaptif, kreatif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas dari KKN, mampu melayani publik secara netral, sejahtera, berdedikasi dan memegang teguh nilai-nilai dasar serta kode etik aparatur sipil negara yang bekerja dengan hati.

Banyak hal yang mendukung bagi sumberdaya manusia untuk memiliki kualitas dan kinerja yang baik selain kepemimpinan visioner dan core values berakhlak yaitu salah satunya adalah komitmen dari karyawan yang bersangkutan terhadap perusahaan tempatnya berada. Menurut Meyer dan Allen (1993) menyatakan komitmen organisasional adalah keadaan ketika seorang karyawan memiliki dedikasi yang tinggi di tempat kerja serta memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih untuk mendorong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi. Menurut Hunt dan Morgan (dalam Sopiah, 2008), karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi, apabila ia memiliki kepercayaan dan menerima tujuan organisasi, memiliki keinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi, dan memiliki keinginan kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Organisasi Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah. Salah satu perangkat daerah provinsi adalah Dinas Ketahanan Pangan yang mempunyai tugas membantu gubernur melaksanakan Urusan Pemerintahan bidang pangan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah provinsi. Tujuan dari Perangkat Daerah Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Maluku adalah terwujudnya ketersediaan pangan masyarakat berbasis sumber daya lokal, stabilitas pasokan dan harga pangan pokok, penguatan cadangan pangan daerah, meningkatnya konsumsi pangan yang beragam, bergizi, seimbang dan aman berbasis sumberdaya lokal.

Kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Maluku tercantum dalam laporan hasil evaluasi akuntabilitas instansi pemerintah (AKIP) yang dilaksanakan oleh Inspektorat Daerah Provinsi Maluku selaku Tim Evaluasi AKIP. Hasil Evaluasi AKIP Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Maluku Tahun 2022 dan 2023 tidak memperoleh penilaian hal ini disebabkan ASN Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Maluku tidak melaksanakan tugas dan fungsi dengan baik yaitu tidak melakukan penilaian mandiri dan menyampaikan data dukung kepada Inspektorat Daerah Provinsi Maluku.

Selanjutnya Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) merupakan pedoman untuk memberikan arah terhadap kebijakan keuangan daerah, strategi pembangunan daerah, kebijakan umum, dan program Perangkat Daerah, program lintas Perangkat daerah, dan program kewilayahan. Berdasarkan Dokumen RPJMD Provinsi Maluku Tahun 2019-2024 untuk meningkatkan kesejahteraan sosial masyarakat ada 4 sasaran harus dicapai salah satunya adalah meningkatkan indeks ketahanan pangan (IKP) daerah yang merupakan tugas dan fungsi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Maluku. Adapun Target dan Realisasi Indeks Ketahanan Pangan (IKP) Daerah Provinsi Maluku Tahun 2021-2023 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Target dan Realisasi IKP Daerah Provinsi Maluku Tahun 2021-2023**

Tahun	Target	Realisasi
-------	--------	-----------

2021	62,15 %	58,70 %
2022	66,65 %	60,20 %
2023	71,65 %	64,37 %

Sumber Data: Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Maluku Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1 di atas terlihat bahwa target IKP tahun 2021 adalah 62,15% dengan realisasi 58,70%, target IKP tahun 2022 adalah 66,65% dengan realisasi 60,20%, dan target IKP tahun 2023 adalah 71,65% dengan realisasi 64,37%. Hal ini menunjukkan bahwa realisasi Indeks Ketahanan Pangan (IKP) Provinsi Maluku setiap tahunnya tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Selanjutnya Indeks Ketahanan Pangan seluruh Provinsi di Indonesia Tahun 2023 dapat dilihat pada gambar 1 di bawah ini.

Gambar 1. Peringkat dan Indeks Ketahanan Pangan (Provinsi) Tahun 2023

Peringkat	Provinsi	IKP	Peringkat	Provinsi	IKP
1	Bali	87,65	18	Sulawesi Tenggara	74,96
2	Jawa Tengah	84,80	19	Kalimantan Utara	74,59
3	DKI Jakarta	83,80	20	Sumatera Selatan	73,82
4	Sulawesi Selatan	83,36	21	Sulawesi Barat	73,03
5	Sumatera Barat	83,22	22	Aceh	72,96
6	DI Yogyakarta	83,17	23	Bengkulu	72,27
7	Jawa Timur	82,46	24	Kalimantan Barat	72,20
8	Jawa Barat	82,19	25	Jambi	72,17
9	Gorontalo	81,63	26	Nusa Tenggara Timur	71,25
10	Lampung	81,56	27	Kep. Bangka Belitung	71,14
11	Kalimantan Selatan	81,26	28	Kalimantan Tengah	68,90
12	Kalimantan Timur	79,29	29	Riau	68,68
13	Banten	78,71	30	Kep. Riau	65,10
14	Sulawesi Utara	77,32	31	Maluku	64,37
15	Nusa Tenggara Barat	76,51	32	Maluku Utara	62,34
16	Sumatera Utara	75,97	33	Papua Barat	47,95
17	Sulawesi Tengah	75,83	34	Papua	42,27

Sumber Data : Indeks Ketahanan Pangan Tahun 2023

Pada gambar 1 di atas dapat dilihat bahwa Indeks Ketahanan Pangan Maluku (IKP) Tahun 2023 memperoleh nilai IKP sebesar 64,37 dan berada pada peringkat 31 dari 34 provinsi dari seluruh Indonesia. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Maluku masih belum baik dan pencapaian kinerja Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Maluku ini tentunya dipengaruhi oleh kinerja dari pegawai itu sendiri.

Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Maluku merupakan Lembaga Pemerintahan yang operasionalnya membutuhkan pegawai yang mampu memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Namun fenomena yang ditemukan di lapangan yang terjadi masih terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin, kurang akuntabel dan belum bisa menyesuaikan diri dalam menghadapi perubahan. Selanjutnya kurangnya ketegasan pimpinan dan belum proposional dalam pembagian tugas. Terdapat hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan dengan berbagai hasil penelitian yang mendukung dan tidak mendukung. Untuk itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kembali variabel-variabel yang telah diteliti sebelumnya, dengan asumsi bahwa variabel-variabel tersebut mengalami fenomena dan permasalahan yang relevan dalam konteks objek penelitian yang berbeda.

## METODE PENELITIAN

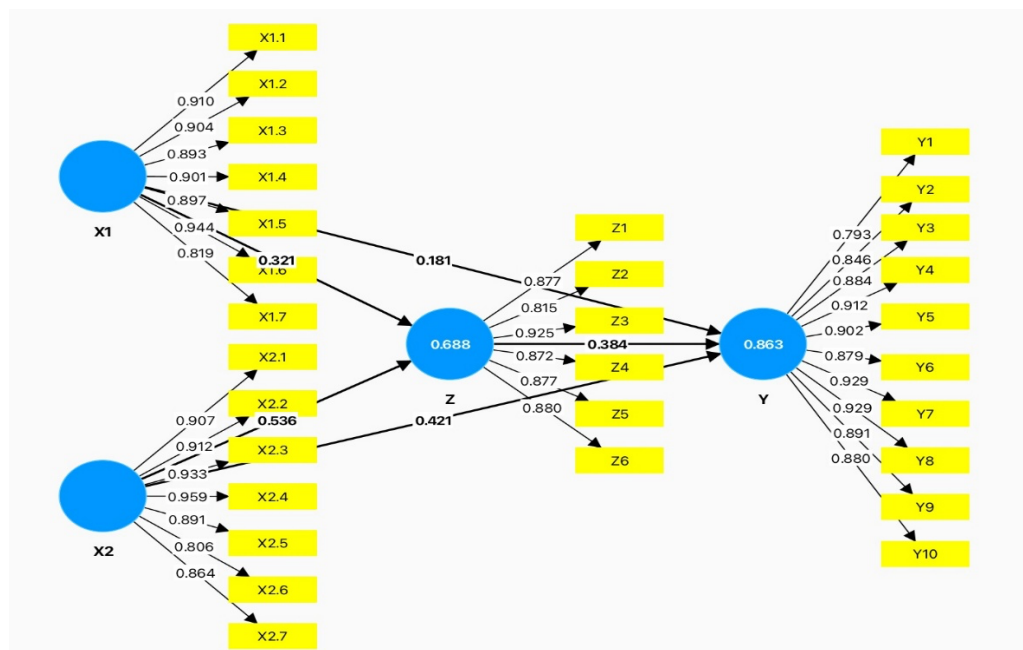
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji hubungan antara kepemimpinan visioner, nilai inti (BerAKHLAK), komitmen organisasional, dan kinerja pegawai pada Aparatur Sipil Negara di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Maluku. Desain penelitian bersifat cross-sectional, di mana data dikumpulkan pada satu waktu tertentu untuk menganalisis hubungan antar variabel. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Maluku pada Bulan Desember 2024. Populasi penelitian ini adalah 45 Orang Aparatur Sipil Negara Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Maluku. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability dengan teknik purposive sampling. Pertimbangan yang digunakan adalah sampel diambil dari aparatur sipil negara yang tidak menduduki jabatan struktural. Responden dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Maluku yang berjumlah 39 orang. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan software SmartPLS 4.0 yakni pengujian model pengukuran (outer model), pengujian model structural (inner model), pengujian hipotesis dan pengujian model fit (goodness of fit).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Pengujian Model Pengukuran atau Outer Model**

**Validitas Konvergen**

**Gambar 3 Nilai Outer Loading Variabel Kepemimpinan Visioner, Core Values Berakhlak, Komitmen Organisasional dan Kinerja ASN**



**Tabel 2 Nilai Outer Loading Variabel Kepemimpinan Visioner, Core Values Berakhlak, Komitmen Organisasional dan Kinerja**

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kepemimpinan Visioner (X1)	X1.1	0,910	Valid
	X1.2	0,904	Valid
	X1.3	0,893	Valid
	X1.4	0,901	Valid
	X1.5	0,897	Valid

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Core Values Berakhlak (X2)	X1.6	0,944	Valid
	X1.7	0,819	Valid
	X2.1	0,907	Valid
	X2.2	0,912	Valid
	X2.3	0,933	Valid
	X2.4	0,959	Valid
	X2.5	0,891	Valid
Komitmen Organisasional (Z)	X2.6	0,806	Valid
	X2.7	0,864	Valid
	Z1	0,877	Valid
	Z2	0,815	Valid
	Z3	0,925	Valid
	Z4	0,872	Valid
Kinerja ASN (Y)	Z5	0,877	Valid
	Z6	0,880	Valid
	Y1	0,793	Valid
	Y2	0,846	Valid
	Y3	0,884	Valid
	Y4	0,912	Valid
	Y5	0,902	Valid
	Y6	0,879	Valid
	Y7	0,929	Valid
	Y8	0,929	Valid
Y9	0,891	Valid	
Y10	0,880	Valid	

Sumber: Data primer diolah, Desember 2024.

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai outer loading telah memenuhi syarat yaitu nilainya melebihi dari 0,7 sehingga indikator-indikator variabel diatas dinyatakan valid dan mencerminkan pengukuran variabel serta layak digunakan untuk pengujian tahap validitas selanjutnya. Namun apabila ditemukan indikator variabel yang tidak melebihi dari 0,7 atau kurang dari 0,7 maka indikator variabel tersebut akan dihapus dan tidak diikutsertakan dalam pengujian selanjutnya.

**Tabel 3 Nilai Average variance Extracted (AVE)**

Variabel	AVE
Kepemimpinan Visioner (X1)	0,803
Core Values Berakhlak (X2)	0,805
Komitmen Organisasional (Z)	0,784
Kinerja ASN (Y)	0,766

Sumber: Data primer diolah, Desember 2024.

Berdasarkan tabel 3 diatas terlihat bahwa tingkat validitas konvergen yang ditunjukkan oleh nilai AVE Kepemimpinan Visioner (X1) sebesar 0,803, Core Values Berakhlak (X2) sebesar 0,805, Komitmen Organisasional (Z) sebesar 0,784 dan Kinerja ASN (Y) sebesar 0,766 yang memenuhi syarat validitas konvergen yang baik yaitu melebihi dari 0,5.

### Validitas Diskriminan

**Tabel 4 Nilai Fornell Larcker**

Variabel	X1	X2	Y	Z
X1	0,896			
X2	0,869	0,897		
Y	0,849	0,891	0,885	
Z	0,786	0,814	0,869	0,875

\*Nilai diagonal adalah akar AVE dan nilai lainnya adalah korelasi

Sumber : Data primer diolah, Desember 2024.

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Visioner (X1) mempunyai akar AVE 0,896 lebih besar korelasinya dari variabel Core Values Berakhlak (X2) sebesar 0,869 dan lebih besar korelasinya dari variabel Kinerja ASN (Y) sebesar 0,849 serta lebih besar korelasinya dari variabel Komitmen Organisasional (Z) sebesar 0,786. Hal ini menunjukkan bahwa validitas diskriminan variabel kepemimpinan visioner terpenuhi. Selanjutnya variabel Core Values Berakhlak (X2) mempunyai akar AVE 0,897 lebih besar korelasinya dari variabel Kinerja ASN (Y) sebesar 0,891 dan lebih besar korelasinya dari variabel Komitmen Organisasional (Z) sebesar 0,814. Kemudian, variabel Kinerja ASN (Y) mempunyai akar AVE sebesar 0,885 lebih besar korelasinya dari variabel Komitmen Organisasional (Z) sebesar 0,869. Dengan demikian variabel Kepemimpinan Visioner (X1), Core Values Berakhlak (X2), Komitmen Organisasional (Z) dan Kinerja ASN (Y) memiliki nilai validitas diskriminan yang baik.

**Tabel 5 Nilai Cross Loading**

Variabel/ Indikator	X1	X2	Y	Z
X1.1	0,910	0,706	0,761	0,718
X1.2	0,904	0,748	0,798	0,710
X1.3	0,893	0,808	0,796	0,701
X1.4	0,901	0,779	0,732	0,728
X1.5	0,897	0,788	0,726	0,641
X1.6	0,944	0,880	0,822	0,773
X1.7	0,819	0,734	0,677	0,648
X2.1	0,764	0,907	0,808	0,674
X2.2	0,832	0,912	0,824	0,763
X2.3	0,894	0,933	0,808	0,738
X2.4	0,805	0,959	0,847	0,729
X2.5	0,723	0,891	0,785	0,647
X2.6	0,733	0,806	0,745	0,803
X2.7	0,691	0,864	0,770	0,745
Y1	0,636	0,687	0,793	0,671
Y2	0,691	0,739	0,846	0,685
Y3	0,684	0,735	0,884	0,712
Y4	0,745	0,825	0,912	0,778
Y5	0,781	0,771	0,902	0,805
Y6	0,759	0,851	0,879	0,728
Y7	0,845	0,864	0,929	0,880
Y8	0,845	0,864	0,929	0,880
Y9	0,771	0,764	0,891	0,787
Y10	0,725	0,765	0,880	0,734
Z1	0,780	0,807	0,867	0,877
Z2	0,667	0,748	0,770	0,815
Z3	0,676	0,696	0,708	0,925

Variabel/ Indikator	X1	X2	Y	Z
Z4	0,627	0,639	0,639	0,872
Z5	0,688	0,709	0,815	0,877
Z6	0,662	0,642	0,723	0,880

Sumber : Data primer diolah, Desember 2024.

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan indikator variabel kepemimpinan visioner ( X1.1 s.d X1.7 ) memiliki nilai cross loading lebih besar bila dibandingkan dengan variabel lainnya yang artinya indikator variabel kepemimpinan visioner ( X1.1 s.d X1.7 ) berkorelasi lebih tinggi dengan variabel kepemimpinan visioner (X1) dan berkorelasi lebih rendah dengan variabel lainnya. Selanjutnya, indikator variabel Core Values Berakhlak (X2.1 s.d X2.7) memiliki nilai cross loading lebih besar bila dibandingkan dengan variabel lainnya yang artinya indikator variabel Core Values (X2.1 s.d X2.7) berkorelasi lebih tinggi dengan variabel Core Values (X2) dan berkorelasi lebih rendah dengan variabel lainnya. Sama halnya juga indikator variabel Komitmen Organisasional (Z1 s.d Z6) memiliki nilai cross loading lebih besar bila dibandingkan dengan variabel lainnya yang artinya indikator variabel kepemimpinan visioner Komitmen Organisasional (Z1 s.d Z6) berkorelasi lebih tinggi dengan variabel Komitmen Organisasional (Z) dan berkorelasi lebih rendah dengan variabel lainnya. Demikian juga dengan indikator variabel Kinerja ASN (Y1 s.d Y10) memiliki nilai cross loading lebih besar bila dibandingkan dengan variabel lainnya yang artinya indikator variabel Kinerja ASN (Y1 s.d Y10) berkorelasi lebih tinggi dengan variabel Kinerja ASN (Y) dan berkorelasi lebih rendah dengan variabel lainnya serta semua nilai indikator variabel melebihi nilai standar 0,7 sehingga cross loading penelitian terpenuhi.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 6 Nilai Cronbach's Alpa dan Composite Reliability**

Variabel	Cronbach's Alpa	Composite Reliability
Kepemimpinan Visioner (X1)	0,959	0,966
Core Values Berakhlak (X2)	0,959	0,966
Komitmen Organisasional (Z)	0,969	0,973
Kinerja ASN (Y)	0,939	0,951

Sumber: Data primer diolah, Desember 2024.

Berdasarkan tabel 6 diatas terlihat bahwa tingkat reliabilitas variabel dapat diterima dan ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpa dan Composite Reliability dari variabel Kepemimpinan Visioner (X1), Core Values Berakhlak (X2), Komitmen Organisasional (Z) dan Kinerja ASN (Y) telah memenuhi syarat yaitu melebihi dari 0,7 (reliabel).

### Pengujian Model Structural atau Inner Model

Model struktural berkaitan dengan pengujian hipotesis pengaruh antara variabel penelitian. Pemeriksaan model struktural dilakukan dengan 3 (tiga) tahap yaitu pertama memeriksa tidak adanya multikolinier antara variabel dengan ukuran inner VIF (Variance Inflacted Factor). Pertama Nilai Inner VIF, kedua uji hipotesis dan ketiga nilai f-square.

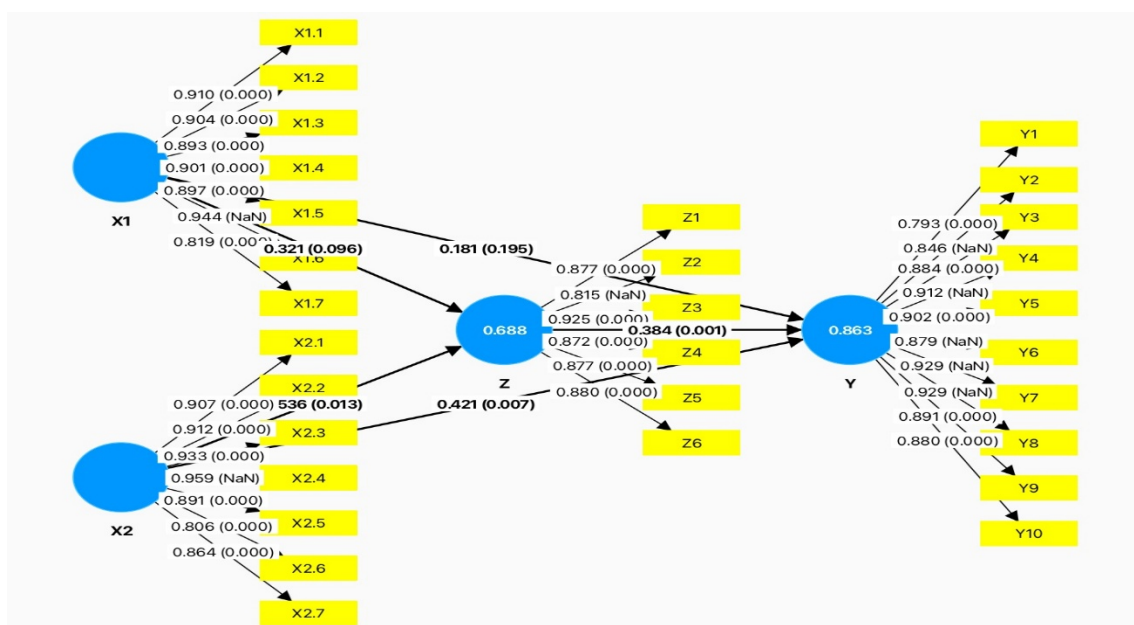
**Tabel 7 Nilai Inner VIF**

Variabel	Nilai Inner VIF
X1 → Y	4,407
X1 → Z	4,077
X2 → Y	4,997
X2 → Z	4,077
Z → Y	3,205

Sumber: Data primer diolah, Desember 2024.

Berdasarkan tabel 7 diatas terlihat bahwa tingkat multi kolinier variabel dapat diterima dan ditunjukkan oleh nilai inner VIF antara variabel Kepemimpinan Visioner (X1) terhadap Kinerja ASN (Y) sebesar 4,407, Kepemimpinan Visioner (X1) terhadap Komitmen Organisasional (Z) sebesar 4,077, Core Values Berakhlak (X2) terhadap Kinerja ASN (Y) sebesar 4,997 , Core Values Berakhlak (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Z) sebesar 4,077 dan Komitmen Organisasional (Z) terhadap Kinerja ASN (Y) sebesar 3,205 yang telah memenuhi syarat nilai inner VIF kurang dari (< 5), sehingga multi kolinier antara variabel rendah. Hasil ini menguatkan hasil estimasi parameter dalam PLS SEM bersifat robust (tidak bias).

**Gambar 4 Bootstrapping variabel Kepemimpinan Visioner dan Core Values Berakhlak terhadap Kinerja ASN Dimediasi Komitmen Organisasional**



**Tabel 8 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung**

No	Hipotesis	Path Coefficient	p-Value	T Statistic	95% Interval Kepercayaan Path Coefficient		f-Square	Keterangan
					Batas Bawah	Batas Atas		
H1	X1 → Y	0,181	0,195	1,297	-0,093	0,048	0,054	Ditolak
H2	X2 → Y	0,421	0,007	2,699	0,093	0,707	0,259	Diterima
H3	X1 → Z	0,321	0,096	1,665	-0,052	0,701	0,081	Ditolak
H4	X2 → Z	0,536	0,013	2,497	0,087	0,924	0,226	Diterima
H5	Z → Y	0,384	0,001	3,429	0,170	0,615	0,337	Diterima

Berdasarkan tabel 8 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung sebelumnya maka diketahui sebagai berikut :

- 1) Hipotesis pertama (H1) ditolak yakni tidak ada pengaruh signifikan kepemimpinan visoner (X1) terhadap peningkatan kinerja ASN (Y) dengan path coefficient 0,181. Path coefficient bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat cukup kuat dan searah. Nilai p-value menggambarkan tingkat signifikansi hubungan tersebut adalah sebesar 0,195 yang lebih besar dari nilai alpha 0,05 ( $0,195 > 0,05$ ) dan nilai T statistik sebesar 1,297 yang lebih kecil dari batas minimum 1,96 ( $1,297 < 1,96$ ). Kepemimpinan visoner tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja ASN bahkan pengaruhnya sangat kecil atau lemah dalam level struktural ( f-square = 0,054).
- 2) Hipotesis kedua (H2) diterima yakni ada pengaruh signifikan core values berakhlak (X2) terhadap peningkatan kinerja ASN (Y) dengan path coefficient 0,421. Path coefficient bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat cukup kuat dan searah. Nilai p-value menggambarkan tingkat signifikansi hubungan tersebut adalah sebesar 0,007 yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05 ( $0,007 < 0,05$ ) dan nilai T statistik sebesar 2,699 yang lebih besar dari batas minimum 1,96 ( $2,699 > 1,96$ ). Core values berakhlak memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja ASN dan mempunyai pengaruh sedang atau moderat dalam level struktural ( f-square = 0,259).
- 3) Hipotesis ketiga (H3) ditolak yakni tidak ada pengaruh signifikan kepemimpinan visoner (X1) terhadap komitmen organisasional (Z) dengan path coefficient 0,321. Path coefficient bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat positif namun cukup lemah dan searah. Nilai p-value menggambarkan tingkat signifikansi hubungan tersebut adalah sebesar 0,096 yang lebih besar dari nilai alpha 0,05 ( $0,096 > 0,05$ ) dan nilai T statistik sebesar 1,665 yang lebih kecil dari batas minimum 1,96 ( $1,665 < 1,96$ ). Kepemimpinan visoner tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional bahkan pengaruh sangat kecil atau lemah dalam level struktural ( f-square = 0,081).
- 4) Hipotesis keempat (H4) diterima yakni ada pengaruh signifikan core values berakhlak (X2) terhadap komitmen organisasional (Z) dengan path coefficient 0,536. Path coefficient bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat cukup kuat dan searah. Nilai p-value menggambarkan tingkat signifikansi hubungan tersebut adalah sebesar 0,013 yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05 ( $0,013 < 0,05$ ) dan nilai T statistik sebesar 2,497 yang lebih besar dari batas minimum 1,96 ( $2,497 > 1,96$ ). Core values berakhlak memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan komitmen organisasional dan mempunyai pengaruh sedang atau moderat dalam level struktural ( f-square = 0,226).
- 5) Hipotesis kelima (H5) diterima yakni ada pengaruh signifikan komitmen organisasional (Z) terhadap peningkatan kinerja ASN (Y) dengan path coefficient 0,384. Path coefficient bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat cukup kuat dan searah. Nilai p-value menggambarkan tingkat signifikansi hubungan tersebut adalah sebesar 0,001 yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ) dan nilai T statistik sebesar 3,429 yang lebih besar dari batas minimum 1,96 ( $3,429 > 1,96$ ). Komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja ASN dan mempunyai pengaruh sedang atau moderat dalam level struktural ( f-square = 0,337).

**Tabel 9 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung**

No	Hipotesis	Path Coefficient	p-Value	T statistic	95% Interval Kepercayaan		Upsilon v	Keterangan
					Path Coefficient			
					Batas Bawah	Batas Atas		
H6	X1→Z→Y	0,123	0,158	1,411	-0,018	0,324	0,015	Ditolak
H7	X2→Z→Y	0,206	0,031	2,157	0,034	0,410	0,042	Diterima

Berdasarkan tabel 9 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung diatas maka diketahui sebagai berikut :

- 6) Hipotesis keenam (H6) ditolak yakni komitmen organisasional (Z) tidak signifikan berperan sebagai variabel mediasi yaitu tidak memediasi pengaruh tidak langsung kepemimpinan visioner (X) terhadap kinerja ASN (Y) dengan path coefficient mediasi 0,123. Path coefficient bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat sangat lemah dan searah. Nilai p-value menggambarkan tingkat signifikansi hubungan tersebut adalah sebesar 0,158 yang lebih besar dari nilai alpha 0,05 ( $0,158 > 0,05$ ) dan nilai T statistik sebesar 1,411 yang lebih kecil dari batas minimum 1,96 ( $1,411 < 1,96$ ).
- 7) Hipotesis ketujuh (H7) diterima yakni komitmen organisasional (Z) signifikan berperan sebagai variabel mediasi yaitu memediasi pengaruh tidak langsung core values berakhlak (X2) terhadap kinerja ASN (Y) dengan path coefficient mediasi 0,206. Path coefficient bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat cukup kuat dan searah. Nilai p-value menggambarkan tingkat signifikansi hubungan tersebut adalah sebesar 0,031 yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05 ( $0,031 < 0,05$ ) dan nilai T statistik sebesar 2,157 yang lebih besar dari batas minimum 1,96 ( $2,157 > 1,96$ ). Dalam selang kepercayaan 95% dengan meningkatkan perbaikan komitmen organisasional (X2) maka peran mediasi ini akan meningkat hingga 0,410. Meskipun demikian dalam level struktural peran mediasi komitmen organisasional ini masih tergolong pengaruh mediasi lemah dengan  $\epsilon$  sebesar 0,042.

### Pengujian Model Fit (Goodness of Fit)

#### R-Square

Tabel 10 Nilai R-Square

Variabel	Nilai R-Square
Komitmen Organisasional (Z)	0,688
Kinerja ASN (Y)	0,863

Sumber: Data primer diolah, Desember 2024.

Berdasarkan tabel 10 diatas menunjukkan bahwa nilai R-square komitmen organisasional (Z) sebesar 0,688 memiliki arti variabel kepemimpinan visioner (X1) dan core values berakhlak (X2) mampu menjelaskan variasi komitmen organisasional sebesar 0,688 atau 68,80%, sisanya 31,20% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Untuk itu, pengaruh kepemimpinan visioner dan core values berakhlak terhadap kinerja ASN dikategorikan kuat. Selanjutnya nilai R-square variabel kinerja ASN sebesar 0,863 memiliki arti variabel kepemimpinan visioner, core values berakhlak dan variabel mediasi komitmen organisasional mampu menjelaskan variasi kinerja ASN sebesar 0,863 atau 86,30%, sisanya 13,70% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Untuk itu, pengaruh kepemimpinan visioner dan core values berakhlak dan variabel mediasi komitmen organisasional terhadap kinerja ASN dikategorikan kuat.

#### Q-Square

Tabel 11 Nilai Q-Square

Variabel	Nilai Q-Square
Komitmen Organisasional (Z)	0,498
Kinerja ASN (Y)	0,623

Sumber: Data primer diolah, Desember 2024

Berdasarkan tabel 11 sebelumnya menunjukkan bahwa nilai Q-Square variabel komitmen organisasional (Z) sebesar 0,498 yang memiliki arti variabel independen sangat mampu menjelaskan variabel mediasi. Hubungan antara variabel independen dan variabel mediasi kuat dan relevan secara prediktif. Kemudian nilai Q-Square variabel Kinerja ASN (Y) sebesar 0,623 yang memiliki arti kombinasi antara variabel independen dan mediasi sangat mampu memprediksi variabel dependen. Karena kedua  $Q^2$  bernilai lebih dari 0,35 maka model secara keseluruhan memiliki kemampuan prediksi yang kuat dan relevansi dalam konteks penelitian serta model ini dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan atau implikasi praktis lainnya.

**SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)**

**Tabel 12 Nilai SRMR**

	Taksiran Model
Nilai SRMR	0,068

Sumber: Data primer diolah, Desember 2024.

Berdasarkan tabel 12 diatas terlihat bahwa nilai SRMR sebesar 0,068, model ini menunjukkan kecocokan yang baik, karena berada dalam ambang batas yang diterima ( $0,068 < 0,08$ ). Model fit yang baik menunjukkan model yang digunakan sudah cukup optimal dan dapat digunakan untuk menarik kesimpulan dalam penelitian.

**Goodness of Fit Index (GoF Index)**

**Tabel 13 Goodness of Fit Index (GoF Index)**

Variabel	Nilai R-Square	Nilai Validated Commuality	Nilai GoF Index
Komitmen Organisasional (Z)	0,688	0,661	$\sqrt{0,78 \times 0,69}$
Kinerja ASN (Y)	0,863	0,710	$= \sqrt{0,53} = 0,73$
<b>Rata-rata</b>	<b>0,78</b>	<b>0,69</b>	

Sumber: Data primer diolah, Desember 2024.

Berdasarkan tabel 13 diatas terlihat bahwa nilai GoF Index sebesar 0,73 memiliki model fit yang sangat kuat ( $0,73 > 0,36$ ), menunjukkan model ini secara keseluruhan mampu menjelaskan data dengan sangat baik dan menggambarkan hubungan antar variabel dengan akurasi tinggi. Model ini dapat dipercaya dan hasilnya bisa digunakan untuk membuat keputusan atau menarik kesimpulan yang valid.

**Pengaruh Visionary Leadership (Kepemimpinan Visioner) terhadap Kinerja ASN.**

Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan visioner terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), diperoleh nilai p-value sebesar 0,195 dan nilai t-statistik sebesar 1,297, maka kepemimpinan visioner tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Hal ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan visioner di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Maluku masih belum optimal, sehingga belum mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai secara signifikan. Temuan dalam penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Husnil Hidayat dan Alizar Hasan: 2024) dan (Febrina Eka Susanti: 2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Core Values BerAKHLAK terhadap Kinerja ASN**

Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh Core Values BerAKHLAK terhadap Kinerja ASN, diperoleh nilai p-value sebesar 0,007 dan nilai t-statistik sebesar 2,699, maka Core Values BerAKHLAK memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja ASN. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) dalam lingkungan dinas Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Maluku berjalan dengan baik, nilai-nilai BerAKHLAK sejalan dengan nilai-nilai pribadi pegawai dan pegawai lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik dan produktif. Temuan dalam penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Vikka Putri Makhfiroh dan Dani Rizana: 2023) dan (Chaerul Yozi dan Lia Amalia: 2024) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Core Values BerAKHLAK berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

### **Pengaruh Visionary Leadership (Kepemimpinan Visioner) terhadap Komitmen Organisasional**

Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan visioner terhadap komitmen organisasional, diperoleh nilai p-value sebesar 0,096 dan nilai t-statistik sebesar 1,669, maka Visionary Leadership tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Tidak berpengaruhnya Kepemimpinan Visioner terhadap Komitmen Organisasional dapat disebabkan peran kepemimpinan visioner di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Maluku masih belum optimal yang akan berdampak kurangnya komitmen pegawai terhadap organisasi. Temuan dalam penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Donald Frensius Pasaribu : 2024) dan (Mustaking dan Arifuddin: 2023) serta (Syaid Maulana: 2013) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional

### **Pengaruh Core Values BerAKHLAK terhadap Komitmen Organisasional**

Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh Core Values BerAKHLAK terhadap Komitmen Organisasional, diperoleh nilai p-value sebesar 0,013 dan nilai t-statistik sebesar 2,497, maka Core Values BerAKHLAK memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan Komitmen Organisasional. Berpengaruhnya Core Values BerAKHLAK terhadap Komitmen Organisasional karena penerapan nilai-nilai utama (Core Values) Berakhlak diterapkan dengan baik oleh seluruh Aparatur Sipil Negara di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Maluku mulai dari pejabat eselon 2, eselon 3, eselon 4, fungsional dan staf. Nilai-nilai utama BerAKHLAK telah menjadi pedoman bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Maluku dalam bekerja yang berdampak terhadap peningkatan komitmen pegawai terhadap tujuan organisasi. Temuan dalam penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad Agung Wijaya, 2023) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Core Values akhlak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

### **Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja ASN**

Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja ASN, diperoleh nilai p-value sebesar 0,001 dan nilai t-statistik sebesar 3,429, maka Komitmen Organisasional memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja ASN. Hal ini juga menunjukkan bahwa pegawai merasa memiliki keterikatan, keterlibatan dan loyalitas terhadap organisasi. Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Maluku cenderung mendukung tujuan dan nilai-nilai organisasi serta memiliki keinginan untuk tetap berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Berpengaruhnya Komitmen Organisasional terhadap Kinerja ASN karena tingkat menerima, komitmen, dan tanggung jawab ASN yang cukup tinggi terhadap organisasi. Untuk mendapatkan komitmen pegawai ini tentunya adanya keadilan, lingkungan kerja yang baik,

keterlibatan pegawai dan kepercayaan terhadap pegawai yang membuat pegawai akan merasa termotivasi, semangat, loyal dan bertanggungjawab yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Temuan dalam penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Afdi Tria Putra dkk: 2023) dan (Kusmawati Komalasari: 2017) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### **Pengaruh Visionary Leadership (Kepemimpinan Visioner) terhadap Kinerja ASN dimediasi Komitmen Organisasional**

Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh Visionary Leadership terhadap Kinerja ASN dimediasi komitmen organisasional, diperoleh nilai p-value sebesar 0,158 dan nilai t-statistik sebesar 1,411, maka komitmen organisasional tidak signifikan berperan sebagai variabel mediasi yaitu tidak memediasi pengaruh tidak langsung kepemimpinan visioner terhadap kinerja ASN. Hal ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan visioner yang belum optimal sehingga belum mampu mendorong komitmen pegawai secara signifikan. Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Maluku memiliki komitmen dalam batas normatif karena kewajiban atau aturan bukan afektif karena merasa memiliki organisasi. Komitmen pegawai ini tidak cukup kuat untuk mendorong pegawai meningkatkan kinerja secara optimal. Temuan dalam penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Tombi, L dkk: 2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak dapat memediasi secara parsial pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja ASN.

### **Pengaruh Core Values BerAKHLAK terhadap Kinerja ASN dimediasi Komitmen Organisasional**

Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung Core Values BerAKHLAK terhadap Kinerja ASN dimediasi komitmen organisasional, diperoleh nilai p-value sebesar 0,031 dan nilai t-statistik sebesar 2,157, maka komitmen organisasional signifikan berperan sebagai variabel mediasi yaitu memediasi pengaruh tidak langsung Core Values BerAKHLAK terhadap kinerja ASN. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan Core Values BerAKHLAK di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Maluku berjalan baik dimana ASN telah memahami dan mengimplementasikan Core Values BerAKHLAK dalam bekerja. kerja yang positif dan menumbuhkan rasa kepercayaan dan keterlibatan pegawai. Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Maluku merasa nilai-nilai tersebut selaras dengan nilai pribadi dan lingkungan kerja pegawai yang akan berdampak pada tumbuh rasa memiliki, komitmen dan bertanggung jawab terhadap tujuan organisasi dan mendorong peningkatan kinerja. Temuan dalam penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Chaerul Yozi dan Lia Amalia: 2024) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Core Values BerAKHLAK memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja melalui Komitmen Kerja.

## **KESIMPULAN**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Visionary Leadership dan Core Values Ber-AKHLAK terhadap Kinerja Dimediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Aparatur Sipil Negara Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Maluku). Berdasarkan hasil analisis data, maka penelitian menyimpulkan bahwa: Visionary Leadership (Kepemimpinan Visioner) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN. Core Values Ber-AKHLAK memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN. Visionary Leadership (Kepemimpinan Visioner) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Core Values BerAKHLAK memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Komitmen Organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN. Komitmen Organisasional tidak signifikan berperan sebagai variabel mediasi yaitu tidak memediasi pengaruh tidak langsung Visionary Leadership (Kepemimpinan Visioner) terhadap kinerja ASN. Komitmen Organisasional signifikan berperan sebagai variabel mediasi yaitu memediasi pengaruh tidak langsung Core Values BerAKHLAK terhadap kinerja ASN.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Arifin, S. S., & Syukri, M. R. (2022). IMPLEMENTASI SDGs MELALUI PELATIHAN PENGELOLAAN SAMPAH ANORGANIK. *Buletin SDGs UNG*, 1(2).
- Astria, K., Irwan, N., & Agung, S. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(07).
- Harun, M. I. (2022a). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Sains, Sosial, Dan Humaniora*, 2(1), 91–109.
- Harun, M. I. (2022b). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Sains, Sosial, Dan Humaniora*, 2(1), 91–109.
- Hasyim, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 710–726.
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Mariyana, S., Wulan, H. S., & Seputra, A. (2021). PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEMARANG GARMENT (Studi Kasus Pada Sewing Gedung C Factory 1). *Journal of Management*, 7(1).
- Meuleman, L. (2021). Public administration and governance for the SDGs: Navigating between change and stability. *Sustainability*, 13(11), 5914.
- Muktamar, A., Susanti, E., & Resita, R. (2024). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Jurnal Internasional Multidisiplin Research*, 2(1), 124–131.
- Nisyak, I. R., & Triyonowati, T. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(4).
- Nurdiyanta, & Surakarta, U. muhammadiyah. (2016). Analisis Dampak Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja, Gaya komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Guru Di Karanganyar. *Revista CENIC. Ciencias Biológicas*, 152.
- Patiung, M. (2019a). ANALISIS PERMASALAHAN, ISU STRATEGIS DAN KEBIJAKAN PEMBANGUNAN SDGs KABUPATEN MOJOKERTO. *Jurnal Ilmiah Sosio Agribis*, 19(1).  
<https://doi.org/10.30742/jisa.v19i1.686>
- Patiung, M. (2019b). ANALISIS PERMASALAHAN, ISU STRATEGIS DAN KEBIJAKAN PEMBANGUNAN SDGs KABUPATEN MOJOKERTO. *Jurnal Ilmiah Sosio Agribis*, 19(1).  
<https://doi.org/10.30742/jisa1912019686>
- Purnaya, I. G. K., & SE, S. H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Andi.

**Arfan Anamu, Novalien. C. Lewaherilla, Agusthina Risambessy**

Pengaruh Visionary Leadership dan Core Values Berakhlak terhadap Kinerja Dimediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Aparatur Sipil Negara Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Maluku)

---

Riska Gustiana, T. H. A. F. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6).

Wardiana, I. A., & Hermanto, S. W. (2019). Pengaruh Akuntabilitas, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan di Mediasi Motivasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 12(1), 129–144.

Widjaja, I., Sudarmiati, S., & Wardana, L. W. (2024). Agility Strategy and Risk Management as Support for Sustainable MSME Performance to Achieve MSME SDGs: A Literature Review. *International Journal Business, Management and Innovation Review*, 1(4), 59–81.