



Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka

Punga Ermita Lorensa

Universitas Nusa Nipa

Walter Obon

Universitas Nusa Nipa

Viktor Eko Transilvanus

Universitas Nusa Nipa

Korespondensi penulis: mitalorensa2000@gmail.com

Abstract: This research aimed to (1) determine the description of employee performance, professionalism and organizational commitment; and (2) analyze the effect of professionalism and organizational commitment on employee performance both partially and simultaneously. The populations in this research were employees at the Inspectorate Office of Sikka Regency as many as 43 people. This research was conducted by census or saturated sampling due to limited population. Data were collected through questionnaires and analyzed through descriptive and inferential statistical methods, namely multiple linear regression. Hypothesis testing was done through the F-test and t-test. The results of descriptive analysis showed that the variables of employee performance, professionalism, and organizational commitment were categorized as good. The results of the test statistic showed that partially the variables of professionalism and organizational commitment had a positive and significant effect on employee performance. The results of the T-test statistic showed that simultaneously, the professionalism and organizational commitment variables had a significant effect on employee performance. The results of the determination analysis indicated that the two independent variables in this research could explain the fluctuation of employee performance at the Inspectorate Office of Sikka Regency by 25,1%

Keywords: Professionalism, Organizational Commitment, Employee Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran kinerja pegawai, profesionalisme, dan komitmen organisasi; (2) menganalisis pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka, berjumlah 43 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai, profesionalisme dan komitmen organisasi dikategorikan baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis determinasi menunjukan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka sebesar 25,1 %.

Kata Kunci: Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Dalam rangka mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa (*good governance*) serta efisien, efektif dan berkualitas tentunya perlu didukung adanya pegawai yang profesional, bertanggung jawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya. Masyarakat sebagai penilai kinerja pemerintah menginginkan adanya sistem pengendalian intern dan fungsi pengawasan pemerintah yang baik agar pelaksanaan kegiatan menjadi terarah dan sesuai

dengan rencana yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, potensi sumber daya manusia yang berkinerja baik menjadi penentu keberhasilan organisasi tersebut.

Banyak sekali cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten, diantaranya dengan sistem rekrutmen yang baik dan memberikan pelatihan kepada pegawai. Dengan demikian diharapkan para pegawai akan meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja pegawai akan lebih baik jika anggota organisasi sama-sama memiliki komitmen tinggi dalam menjalankan organisasinya untuk mencapai tujuan organisasinya. Maka dari itu manajemen atau pengelolaan sumber daya manusia harus dijalankan dengan sebaik-baiknya agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Secara etimologi, kinerja berasal dari prestasi kerja (*performance*). Pengertian *performance* dapat diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja, dan juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016:8).

Berdasarkan tugas pokok Aparat Inspektorat tersebut maka tujuan utamanya adalah untuk mewujudkan Akuntabilitas Sektor Publik, yang mana berhubungan dengan praktik transparansi dan pemberian informasi kepada publik dalam rangka pemenuhan hak publik. Sedangkan *good governance* didefinisikan sebagai suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab dan sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi, pencegahan korupsi baik secara politis maupun administratif, menciptakan disiplin anggaran, serta menciptakan kerangka hukum dan politik bagi tumbuhnya aktivitas usaha (Mardiasmo, 2002).

Inspektorat Kabupaten Sikka di bentuk berdasarkan Peraturan Bupati Sikka Nomor 7 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Bupati Sikka Nomor 27 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Inspektorat. Inspektorat merupakan unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Selain menjalankan tugas dan fungsinya, Inspektorat juga melakukan tindakan koreksi atas penyimpangan peraturan perundang-undangan dalam pelaksanaan urusan dan penyelenggaraan pemerintahan di daerah. Aparat Pengawas Interen Pemerintah (APIP) saat ini merupakan penjamin mutu atau *quality assurance* dan *consulting partner* atau sebagai konsultan maupun *early warning system* atau sebagai peringatan dini dengan maksud untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih di lingkup Pemerintahan Kabupaten Sikka.

Dalam melaksanakan tugas, Inspektur, Sekretaris, Inspektur Pembantu Wilayah (Irbanwil), Kepala Sub Bagian, Auditor dan Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan di Daerah (P2UPD) menerepkan prinsip koordinasi, integritas, sinkronisasi secara vertical dan horizontal baik dalam lingkungan masing-masing atau dengan Inspektorat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur maupun Instansi Pemerintahan lainnya seperti Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK), Aparat Penegak Hukum (APH) Kejaksaan atau Kepolisian serta komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) berkaitan dengan kegiatan Rencana Aksi Pencegahan Korupsi Terintegrasi Pemerintahan Daerah sesuai dengan tugas masing-masing.

Berdasarkan penyebaran kuisioner tersebut diperoleh data seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1 Hasil kuesioner *pra survey*

No	Indikator	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Quality (kualitas)	1	1	7	14	6	18	5	0	1	5	58	100	58,00
2	Quantity	0	0	0	0	4	12	11	4	5	25	81	100	81,00
3	Time Lines (waktu)	0	0	2	4	11	33	6	24	1	5	66	100	66,00
4	Cost Effectiveness (efektifitas biaya)	0	0	1	2	6	18	9	36	4	20	76	100	76,00
5	Need For Supervision (pengawasan)	0	0	0	0	0	0	15	60	5	25	85	100	85,00
6	Interpersonal Import	0	0	1	2	0	0	9	36	0	50	88	100	88,00
Jumlah												859	1200	71,58

SS: Sangat Setuju (Skor 5), S: Setuju (Skor 4), KS: Kurang Setuju (Skor 3), TS: Tidak Setuju (Skor 2), STS: Sangat Tidak Setuju (Skor 1), F: Frekuensi, N= Frekuensi x Skor, Jumlah Responden: 20 Orang, Jumlah Pernyataan: 12, Skor Aktal = Jumlah jawaban seluruh responden (jumlah N), Skor Ideal = Skor tertinggi x Jumlah responden, Skor Total = (Skor Aktal/Skor Ideal) x 100%

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka belum maksimal. Hal tersebut terlihat dari total skor yang didapat sebesar 454 dari skor ideal 600 atau dengan persentase 75,67. Dengan demikian terdapat gap sebesar 24,33 yang menjadi permasalahan kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka.

Selanjutnya variabel kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka terdiri dari enam indikator dimana dua indikator terendah adalah: 1) *Quality* (58,00), 2) *Time lines*(66,00). Hasil ini sesuai dengan hasil wawancara yang menunjukkan adanya beberapa pegawai yang belum mampu memenuhi standar kualitas yang ditentukan, seperti terlambat mengumpulkan laporan hasil pengawasan, selain itu ada beberapa pegawai terlambat masuk kantor, meninggalkan kantor pada saat jam kerja dan pulang sebelum waktunya.

Permasalahan kinerja pegawai tidak terjadi dengan sendirinya tetapi ditentukan oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini, faktor pertama yang sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai adalah Profesionalisme. Menurut Sutarjo (2008:58) mengungkapkan bahwa profesionalisme merupakan sebuah keahlian yang dimiliki oleh seseorang terkait dengan ilmu dan keterampilan yang dimiliki. Dalam kenyataannya pelayanan yang diberikan pegawai belum sesuai dengan yang diharapkan. Adanya anggapan bahwa di era otonomi daerah,

kualitas pelayanan publik justru semakin buruk dari sebelumnya (Revida 2007:1) bahwa profesionalisme pelayanan pemerintah sedang mengalami kemunduran. Aparatur Negara atau pemerintah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat diperlukan untuk melaksanakan kegiatan dan kebijaksanaan yang dibuat oleh pemerintah dalam melakukan pembangunan nasional.

Dalam hal ini diperlukan pegawai yang profesional agar mampu meningkatkan mutu, pengetahuan, keterampilan karena didorong dengan banyaknya tanggung jawab tugas pemerintah serta pengabdianya kepada masyarakat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai. Pegawai atau aparatur pemerintah yang profesional sangat berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kemajuan peningkatan kualitas pelayanan organisasi pemerintah. Hal ini disebabkan bahwa pegawai pemerintah sebagai penentu, perencana, pelaksana, dan pengawasan administrasi pemerintahan

Selain profesionalisme salah satu faktor yang tidak bisa kita pungkiri peranannya terhadap kinerja yaitu komitmen organisasi. Dimana komitmen organisasi merupakan subyek yang saat ini mendapatkan peningkatan perhatian dari peneliti perilaku organisasional. Dimana komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Trisnangsih, 2007:105).

Profesionalisme dan komitmen organisasi sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai, dilihat dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian profesionalisme terhadap kinerja pegawai dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Dari kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, dirangkum dalam Tabel 1.2 berikut, dan selanjutnya akan mengkaji secara empiris sejauh mana hubungan atau pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya untuk memberikan arah dalam penelitian ini maka dirumuskan kesenjangan penelitian (research gap) seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2 *Research gap*

No	Hubungan Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
1	Pengaruh Profesionalisme terhadap kinerja pegawai	a. Berpengaruh positif dan signifikan	Yuliandi & Nurlina (2021)
		b. Berpengaruh negatif dan tidak signifikan	Sjahrudin & Ismail (2018)
		c. Berpengaruh positif dan tidak signifikan	Waterkem, <i>et al</i> , (2017)
		d. Berpengaruh negatif dan tidak signifikan	Ultasia & Andini (2022)
2	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai	a. Berpengaruh positif dan signifikan	Rudini & Hidayat (2023)
		b. Berpengaruh negatif dan signifikan	Usu, <i>et al</i> (2023)
		c. Berpengaruh positif dan tidak signifikan	
		d. Berpengaruh negatif dan tidak signifikan	Setiawan & Ma'rifah (2022)

Sumber: *Research gap* penelitian terdahulu

Dari hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan research gap, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi temuan empiris tentang sejauh mana pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, dan inilah celah untuk kejelasan hasil penelitian.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Menurut Mathis dan Jeckson (2002:78) dalam Wellem menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas, *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Profesionalisme

Menurut (Arni, 2005) profesionalisme adalah suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Komitmen Organisasi

Menurut Samsuddin (2018:61) komitmen organisasi adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.

Hipotesis Penelitian

- H1 : Profesionalisme secara persial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H2 : Komitmen organisasi secara persial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H3 : Profesionalisme dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka yang berjumlah 43 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini diambil adalah sampling jenuh (*total sampling*). Pengambilan sampel pada metode ini menggunakan sampling jenuh. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka sebanyak 43 orang. Untuk mengumpulkan data penelitian, kuesioner dipilih

sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden. Kuesioner dipilih karena merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang 43 efisien untuk mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) persentase Skor Aktual untuk variabel Profesionalisme adalah 83,26%. Berdasarkan katagori nilai skor total dapat disimpulkan bahwa variabel profesionalisme termasuk dalam kategori Baik; (2) persentase Skor Total untuk variabel Komitmen organisasi adalah 86,67%. Berdasarkan katagori nilai skor total dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi termasuk dalam kategori Sangat baik.; (3) persentase Skor Total untuk variabel Kinerja pegawai adalah 78,60%. Berdasarkan katagori nilai skor total dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja pegawai termasuk dalam kategori Baik.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji signifikansi pengaruh masing- masing variabel bebas yaitu: variabel Profesionalisme (X1) dan Komiten Organisasi (X2) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) digunakan uji t. Supranto (2000:61) menyatakan formulasi uji t yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Formulasi uji t

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan :

b_i : Koefisien regresi

S_{b_i} : Simpangan baku/ Standar error.

Taraf signifikansi $\alpha = 0,05$

2. Hipotesis Statistik

- a. $H_0: b_i = 0$ artinya secara parsial variabel Profesionalisme (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).
- b. $H_a: b_i \neq 0$ artinya secara parsial variabel Profesionalisme (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

3. Kaidah Pengambilan Keputusan

- a. Jika $\rho > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya secara parsial variabel Profesionalisme (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).
- b. Jika $\rho \leq \alpha$ (0,05) maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel Profesionalisme (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Uji (F) bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel bebas Profesionalisme (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). Supranto (2000:61) menyatakan formulasi uji F yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Formulasi uji t

$$F_{hitung} = \frac{JKR/(k-1)}{JKE/(n-k)}$$

Keterangan :

JKR : Jumlah kuadrat regresi

JKE : Jumlah kuadrat error

n : Banyaknya responden

k : Banyaknya variabel

Taraf signifikansi $\alpha = 0,05$

2. Hipotesis statistik

- a. $H_0: b_1 = b_2 = b_3 = 0$ artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Profesionalisme (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap variabel kinerja (Y).
- b. $H_a: b_i \neq 0$ artinya secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara variabel Profesionalisme (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap variabel kinerja (Y).

3. Kaidah Pengambilan Keputusan

- a. Jika $\rho > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya secara simultan variabel Profesionalisme (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap terhadap variabel kinerja (Y).
- b. Jika $\rho \leq \alpha$ (0,05) maka H_a diterima dan H_0 ditolak maka artinya secara simultan variabel Profesionalisme (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap terhadap variabel kinerja (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil R^2 yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.16 Koefisien determinasi (R^2)

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,501	0,251	0,214	5,49645
a. Predictors: (Constant), Profesionalisme, Komitmen Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 12.

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.16 di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,251 yang berarti bahwa ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas : Profesionalisme dan Komitmen Organisasi mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka sebesar 25,1%. Sedangkan sisanya sebesar 74,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Profesionalisme ditingkatkan dengan lebih baik maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Profesionalisme ditingkatkan maka Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang diajukan, yaitu: Profesionalisme secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh: 1) Yuliandi & Nurlina(2021); 2) Sjahrudin & Ismail (2018); 3) Waterkam,*et al* (2017).

Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan hasil penelitian, pendapat ahli dan beberapa penelitian terdahulu, Manajemen pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka perlu meningkatkan Kinerja

Pegawainya. Menurut Narimawati (2007:45) masalah dari penelitian ini dapat diukur dari keseluruhan persentase (100%) dikurangi dengan persentase tanggapan responden. Persentase skor total variabel kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka adalah 83,26%, sehingga terdapat *gap* sebesar 16,74%.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Komitmen Organisasi semakin ditingkatkan maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Komitmen Organisasi semakin ditingkatkan maka Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yaitu: Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Ultasia,(2022); 2) Rudini & Hidayat, (2023). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Untuk dapat mengurangi *gap* variabel Kinerja Pegawai maka pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka harus mampu meningkatkan Komitmen Organisasi. Meskipun Komitmen Organisasi sudah termasuk kriteria sangat baik (86,67%), namun masih terdapat *gap* sebesar 13,33%. *Gap* ini harus dikurangi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentasenya dibawah persentase persepsi variabel. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan.

Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka.

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Profesionalisme dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Profesionalisme dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama (simultan) dikelola dengan lebih baik maka Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut maka hasil penelitian ini menerima

hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu: Profesionalisme dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Usu, *et al*, (2023) ; 2) Setiawan & Ma'rifah (2022). Febrio Lengkong, Victor P. K. Lengkong, Rita N. Taroreh, (2019). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Profesionalisme dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Meskipun secara parsial, variabel Profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, namun berdasarkan uji F, variabel Profesionalisme secara simultan (bersama-sama dengan variabel Komitmen Organisasi) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka. Dengan demikian organisasi perlu melakukan perbaikan terhadap variabel Profesionalisme secara bersama-sama dengan Variabel Komitmen Organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Persentase skor total untuk Variabel Profesionalisme adalah 83,26% dengan kategori baik; (2) Persentase skor total untuk Variabel Komitmen Kerja adalah 86,67% dengan kategori sangat baik; (3) Persentase skor total untuk Variabel Kinerja Pegawai adalah 78,60% dengan kategori baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial) Variabel Profesionalisme (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Apabila variabel Profesionalisme ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Variabel Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Apabila variabel Komitmen Organisasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas yang terdiri dari Profesionalisme (X_1) dan variabel Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Peningkatan kedua variabel bebas ini secara bersama-sama akan berdampak terhadap meningkatnya variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka. Hasil analisis Determinasi menunjukkan bahwa variabel Profesionalisme dan Komitmen Organisasi mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka sebesar 25,1%.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Kepada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka di sarankan untuk :
 - a. Meningkatkan profesionalisme yaitu dengan diadakan penyesuaian dalam menempatkan sumber daya manusia sesuai dengan bidang pengetahuan dan keterampilan pegawai. Maka dari itu sangat diperlukan pegawai yang mandiri dalam bidang pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai.
 - b. Meningkatkan Komitmen Organisasi yaitu sebaiknya Pimpinan harus memberikan kepercayaan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, maka dari itu pegawai secara pribadi berkeinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Pimpinan juga harus memberikan perhatian terhadap setiap pekerjaan pegawai sehingga pegawai bangga bekerja di organisasi.
2. Kepada peneliti lain, jika ingin melakukan penelitian serupa, disarankan untuk melibatkan variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai yang belum diikut sertakan dalam penelitian ini, sehingga dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka dalam pengambilan keputusan.

REFERENSI

- Arni, M. (2005). *Komunikasi organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mardiasmo, M. (2002). Pengaruh rewards instrumentalities dan environmental risk factors terhadap motivasi partner auditor independen untuk melaksanakan audit pemerintah. *Journal of Indonesian Economy and Business*. 17(3): 304-322.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Revida, S. (2007). *Manajemen pelayanan publik*. Yayasan Kita Menulis.
- Rudini, A., & Hidayat, F. (2023). Pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus pada Kantor KPP Pratama Sampit). *Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*. 8(1): 51-61.
- Samsuddin, H. (2018). Kinerja karyawan tinjauan dari dimensi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi. *Jurnal Aplikasi Bisnis*. 17(1): 1-14.
- Setiawan, A., & Ma'rifah, N. (2022). Pengaruh audit forensik, profesionalisme auditor, dan komitmen organisasi terhadap pendeteksian fraud. *Journal Veteran Economics, Management & Accounting Review*. 1(1): 1-18.
- Sjahruddin, H., & Ismail (2018). Pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*. 1(4): 99-112.
- Sjahruddin, H., & Ismail (2018). Pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. 1(4): 99-112

- Sutarjo, A. (2019). *Pengaruh stres kerja, organizational citizenship behavior dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia*. Skripsi tidak diterbitkan. Bosowa: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
- Trisnangsih, S. (2007). *Independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman good governance, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor*. Skripsi tidak diterbitkan. Makassar: Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional Jawa Timur.
- Ultasia, S., & Andini, D. P. (2022). Pengaruh profesionalisme, independensi dan kompetensi terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Jombang. *Jurnal Akuntansi Terapan dan Bisnis*. 2(1): 12-23.
- Ussu, M., Nelwan, O. S., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, profesionalisme dan komitmen terhadap turnover intention pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*. 11(!): 601-612.
- Waterkamp, H. T., Clara, I. A., & Mintardjo, C. (2017). Pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*. 5(3): 2808–2818
- Wellem, I. (2018). Pengaruh beban kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Maumere. *Jurnal Projemen UNIPA Maumere*. 5(1): 86-106
- Wibowo. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan grapari telkomsel cabang Batam. *Equilibiria: Jurnal Fakultas Ekonomi*. 3(2): 100-120.
- Yuliandi, E. & Nurliana. (2021). Pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada badan pusat statistik Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 12(2): 1-9.
- Yuliandi, E. & Nurliana. (2021). Pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada badan pusat statistik Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 12(2): 1-9.