

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, KOMITMEN PEGAWAI DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DIREKTORAT JENDERAL PEMERIKSAAN KEUANGAN NEGARA V BADAN PEMERIKSA KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA

Nunik Anggraeni¹, T. Herry Rachmatsyah², Zahera Mega Utama³

ABSTRACT

This study aims to determine the magnitude of the influence of human resource quality, employee commitment and professionalism together on employee performance at the Directorate General of State Financial Audit V of the Republic of Indonesia Audit Board. The hypothesis of this study is: (1) There is an influence of human resource quality on employee performance at the Directorate General of State Financial Audit V of the Republic of Indonesia Audit Board. (2) There is an influence of employee commitment on employee performance at the Directorate General of State Financial Audit V of the Republic of Indonesia Audit Board. (3) There is an influence of professionalism on employee performance at the Directorate General of State Financial Audit V of the Republic of Indonesia Audit Board. (4) There is an influence of human resource quality, employee commitment and professionalism together on employee performance at the Directorate General of State Financial Audit V of the Republic of Indonesia Audit Board. This study uses a quantitative descriptive design. The sampling technique used is Proportionate Stratified Random Sampling, where the sample respondents are 67 people. The data collection instrument uses a questionnaire. The data analysis technique uses the BLUE assumption test and hypothesis test which includes correlation coefficient analysis, determination analysis, multiple regression analysis, t-test and F-test. The results of the study indicate that: (1) The quality of human resources has a positive and significant effect on employee performance at the Directorate General of State Financial Audit V of the Republic of Indonesia Audit Board. (2) Employee commitment has a positive and significant effect on employee performance at the Directorate General of State Financial Audit V of the Republic of Indonesia Audit Board. (3) Professionalism has a positive and significant effect on employee performance at the Directorate General of State Financial Audit V of the Republic of Indonesia Audit Board. (4) The quality of human resources, employee commitment and professionalism have a positive and significant effect on employee performance at the Directorate General of State Financial Audit V of the Republic of Indonesia Audit Board.

Keywords: *Quality of Human Resources, Employee Commitment, Professionalism, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besaran pengaruh kualitas sumber daya manusia, komitmen pegawai dan profesionalisme secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara V Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hipotesis penelitian ini adalah: (1) Terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara V Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. (2) Terdapat pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara V Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. (3) Terdapat pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara V Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. (4) Terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia, komitmen pegawai dan profesionalisme secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara V Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah

Proportionate Stratified Random Sampling, dimana sampel respondennya sebanyak 67 orang. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun teknik analisis data menggunakan uji asumsi BLUE dan uji hipotesis yang meliputi analisis koefisien korelasi, analisis determinasi, analisis regresi ganda, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara V Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. (2) Komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara V Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. (3) Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara V Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. (4) Kualitas sumber daya manusia, komitmen pegawai dan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara V Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia

Kata Kunci: Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Pegawai, Profesionalisme, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Widodo (2016:78), menyatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Pencapaian kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kualitas sumber daya manusia, komitmen pegawai terhadap organisasi dan profesionalisme pegawai.

Suatu organisasi dapat berjalan efektif dan melaksanakan amanatnya dengan baik apabila memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi dalam pencapaian tujuannya. Gomez (2015:1), menyebutkan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Dalam suatu organisasi kemungkinan akan timbul permasalahan-permasalahan yang tidak bisa dipastikan walaupun sudah

direncanakan dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu organisasi sebisa mungkin membuat para pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan tenang dan nyaman, tanpa ada kecemasan ataupun ketegangan yang dirasakan.

Organisasi publik dalam hal ini instansi pemerintah harus melakukan pemberdayaan manusia secara merata dalam lingkungan internalnya. Manusia yang dimaksud adalah pegawai instansi pemerintah yang telah memenuhi syarat-syarat tertentu menurut undang-undang yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang, melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan negeri atau tugas negara yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan diberikan kompensasi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam organisasi. Sofyandi (2016:53), menyatakan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik, dibutuhkan sumber daya manusia yang memenuhi syarat-syarat dan kriteria organisasi. Kriteria organisasi tersebut diharapkan akan terbentuk sumber daya manusia yang produktif yang berguna terhadap pencapaian

tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas memiliki sikap positif, berperilaku terpuji, memiliki kemampuan, keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan. Sifat-sifat yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu dedikasi, jujur, inovatif, tekun dan ulet. Apabila pegawai tidak memiliki kualitas yang baik maka akan mempengaruhi kinerja pegawai yang menurun.

Komitmen kerja merupakan komponen yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena keterikatannya pada suatu organisasi. Komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana pegawai memihak pada organisasi dan tujuan-tujuannya, serta memiliki niat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Dengan mempunyai komitmen yang tinggi dalam suatu organisasi maka akan meningkatkan kinerja yang bagus pada organisasi tersebut. Nourthouse dalam Cahyani (2015:32), menyatakan komitmen pegawai sebagai keadaan psikologis yang mencirikan hubungan pegawai dalam organisasi dengan organisasi tempatnya bekerja dan mempunyai implikasi-implikasi terhadap keputusan untuk meneruskan atau tidak meneruskan keanggotaan dalam organisasi.

Komitmen juga berarti bahwa pegawai mematuhi peraturan dan berupaya melaksanakan tugas dengan baik untuk mendukung tercapainya visi dan misi organisasi. Komitmen memegang peranan penting dalam keberhasilan pekerjaan seorang pegawai dalam organisasi. Komitmen pegawai yang rendah pada organisasi akan berdampak pada pegawai itu sendiri dan terhadap organisasi. Komitmen pegawai yang tinggi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas pegawai dan lain lain.

Komponen terakhir yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu profesionalisme. Profesionalisme merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam sebuah organisasi karena profesionalisme ialah sifat-sifat (kemampuan, kemahiran, dan cara pelaksanaan sesuatu) sebagaimana yang sewajarnya terdapat dan dilakukan oleh seorang professional. Menurut Ratminto dan Winarsih (2016:28), profesionalisme merupakan visi dan misi yang telah ditetapkan, diperlukan adanya sumber daya manusia yang profesional. Hal ini berarti bahwa dalam menjalankan tugasnya, mereka harus memiliki kapabilitas, berdisiplin pada pelaksanaan hasil dan memiliki integritas yang tinggi dalam rangka mengemban visi dan misi organisasi.

Para pegawai yang profesional akan memperlihatkan kemampuan dan keahliannya, sikap dan disiplin, minat dan semangat, untuk bekerja dengan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan secara profesional dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kinerjanya dapat meningkat. Disinilah diperlukan profesionalisme yang berperan sebagai strata untuk mengerahkan kemampuan dirinya dengan motivasi kerja agar mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Penilaian kinerja bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan pegawai yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), menjelaskan

terdapat dua aspek dalam penilaian kinerja PNS, yaitu hasil kerja yang dicapai pada unit kerja sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), dan penilaian terhadap perilaku kerja. SKP ini adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai pada periode tertentu. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019, memberikan kebebasan untuk menggunakan pengukuran kinerja setiap bulan, triwulan, semesteran atau tahunan disesuaikan dengan kebutuhan prinsip setiap organisasi. SKP pada dasarnya memuat kinerja utama yang harus dicapai seorang PNS setiap tahunnya.

Penelitian difokuskan pada aspek kualitas sumber daya manusia, komitmen pegawai, profesionalisme dan kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara V Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (DJPKN V BPK RI). Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pelaksana Badan Pemeriksa Keuangan, menjelaskan Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara V merupakan salah satu unsur pelaksana tugas pemeriksaan, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada BPK melalui Anggota V BPK.

DJPKN V mempunyai tugas memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara pada Kementerian Agama, Badan Pengelola Keuangan Haji, Badan Penyelenggara Haji, Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal, Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang, Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam, Kementerian Dalam Negeri, Badan Nasional Pengelola Perbatasan, dan lembaga terkait di lingkungan entitas, serta keuangan daerah dan kekayaan

daerah yang dipisahkan pada pemerintah daerah di wilayah Jawa dan Sumatera.

Adapun permasalahan yang masih ditemukan oleh peneliti berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia, komitmen, profesionalisme serta kinerja pegawai pada DJPKN V, antara lain: masih ada pegawai yang kurang memiliki keterampilan kerja yang komplet, masih ada pegawai yang belum memenuhi kualitas pekerjaan yang diharapkan pimpinan maupun organisasi, masih ada pegawai tidak efisien dalam pemanfaatan waktu kerja, masih ada pegawai yang kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, masih ada pegawai yang kurang mengutamakan kepentingan organisasi karena berbagai alasan, masih kurangnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, masih rendahnya kerjasama antar pegawai dalam penyelesaian pekerjaan, serta masih kurangnya inisiatif pegawai dalam memulai pekerjaan yang urgent.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Mutu dan kualitas sebenarnya tidak dapat diukur karena merupakan hal yang maya, jadi bukan suatu besaran yang terukur. Oleh sebab itu perlu dibuat indikator yang merupakan besaran yang terukur demi menentukan kualitas baik produk maupun jasa. Pasolong (2017:210), menyatakan bahwa berbagai upaya harus dilakukan untuk membuat indikator yang terukur dan cocok bagi masalah penentuan kualitas sedemikian rupa sehingga pembuatan produk atau pelayanan jasa dan pengontrolan kualitasnya dapat terjamin keterlaksanaannya.

Rusman (2015:555), menyatakan bahwa kualitas harus bertujuan memenuhi kebutuhan pegawai sekarang dan di masa yang akan datang.

Selanjutnya Goetch dan Davis dalam Rusman (2015:555), mengemukakan bahwa kualitas adalah suatu kondisi dinamis yang berkaitan dengan layanan, orang, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi apa yang diharapkan.

Tjiptono (2017:2), mengemukakan bahwa kualitas adalah: (1) kesesuaian dengan persyaratan/tuntutan, (2) kecocokan untuk pemakaian, (3) perbaikan atau penyempurnaan keberlanjutan, (4) bebas dari kerusakan, (5) pemenuhan kebutuhan pelanggan semenjak awal dan setiap saat, (6) melakukan segala sesuatu secara benar semenjak awal, dan (7) sesuatu yang bisa membahagiakan pelanggan.

Kualitas atau quality menurut Montgomery dalam Pasolong (2017:210), adalah: “the extend to which products meet the requirement of people who use them”. Jadi suatu produk, apakah itu bentuknya barang atau jasa, dikatakan bermutu bagi seseorang kalau produk tersebut dapat memenuhi kebutuhannya.

Wijaya (2017:11), mengemukakan bahwa kualitas adalah sesuatu yang diputuskan oleh pelanggan, artinya kualitas didasarkan pada pengalaman aktual pelanggan atau konsumen terhadap produk atau jasa yang diukur berdasarkan persyaratan-persyaratan tersebut.

Nawawi (2016:42-43), mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia mempunyai lima dimensi, yaitu: eksistensi, potensi, kontribusi, partisipasi, dan toleransi. Sedangkan Elliot dalam Rusman (2015:555), mengemukakan bahwa kualitas atau mutu adalah sesuatu yang berbeda untuk orang yang berbeda dan tergantung pada waktu dan tempat, atau dikatakan sesuai dengan tujuan.

Antara proses dan hasil kegiatan yang bermutu saling berhubungan. Akan

tetapi, agar proses yang baik itu tidak salah arah, maka mutu dalam artian hasil harus dirumuskan lebih dahulu oleh organisasi dan harus jelas target yang akan dicapai untuk setiap tahun atau kurun waktu lainnya. Berbagai masukan dan proses harus selalu mengacu pada mutu-mutu yang ingin dicapai. Juran dalam Rusman (2015:554), mengemukakan bahwa kualitas adalah kesesuaian dengan tujuan atau manfaatnya. Jadi kualitas merupakan kesesuaian dengan kebutuhan yang meliputi availability, delivery, reliability, maintainability, dan cost effectiveness.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berkaitan dengan layanan, orang, proses dan lingkungan melalui eksistensi, potensi, serta kontribusi, juga partisipasi dan toleransi yang memenuhi apa yang diharapkan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi. Werther dan Davis yang dikutip oleh Sutrisno (2017:1), menyatakan sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Timbulnya kebutuhan untuk membantu organisasi dalam melaksanakan tujuannya merupakan profesionalisme dalam bekerja. Kebutuhan akan profesionalisme menunjukkan bahwa semakin berperannya sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi.

Sofyandi (2016:53), menyatakan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik, dibutuhkan sumber daya manusia yang memenuhi syarat-syarat dan kriteria organisasi. Kriteria organisasi tersebut diharapkan akan terbentuk sumber daya manusia yang produktif yang berguna terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Sulistiyani dan Rosidah (2016:9), menyatakan sumber daya manusia meliputi tiga pengertian, yaitu:

- a. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan).
- b. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensinya.

Berdasarkan pendapat di atas, bahwa yang dimaksud sumber daya manusia adalah manusia yang ada dalam lingkungan suatu organisasi untuk bekerja, yang memiliki potensi untuk melaksanakan kegiatan organisasi. Sumber daya manusia juga dapat disebut sebagai asset yang dimiliki oleh suatu organisasi untuk menghasilkan suatu potensi dalam bentuk hasil kerja yang nyata bagi kepentingan organisasi.

Sejalan dengan definisi sumber daya manusia di atas, Gomez (2015:1), menyebutkan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yaitu: (1) sumber daya manusia (human resource), dan (2) sumber daya non-manusia (non-human resources).

Sumber daya manusia merupakan potensi yang dimiliki oleh manusia seperti keahlian, kemampuan sedangkan sumber daya non manusia terdiri atas, sumber daya alam (natural resources),

modal, mesin, teknologi, material. Kedua sumber daya tersebut sangat penting, akan tetapi sumber daya manusia merupakan faktor dominan, karena sumber daya manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, pengetahuan, keterampilan, kebutuhan dan sebagainya. Prinsipnya bahwa sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang sangat menentukan organisasi.

Sumber daya manusia menurut Wahyudi (2018:8), memiliki pengertian sebagai berikut:

- a. Secara makro, sumber daya manusia merupakan keseluruhan potensi tenaga yang terdapat di suatu negara, jadi menggambarkan jumlah angkatan kerja dari suatu negara/daerah.
- b. Secara mikro, sumber daya manusia merupakan segolongan masyarakat yang memenuhi kebutuhan hidupnya dengan bekerja pada suatu unit kerja/organisasi tertentu baik pemerintah maupun swasta.

Pengertian sumber daya manusia mencakup semua unsur yang dimilikinya. Unsur yang dimilikinya itu seperti, energi, bakat, keterampilan, kondisi fisik dan mental manusia yang dapat digunakan untuk berproduksi. Unsur yang dimiliki diharapkan dapat menunjang kebutuhan dalam mencapai tujuan.

Ndraha (2017:12), menjelaskan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas tinggi adalah sumber daya yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti intelligence, creativity, dan imagination; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga, otot dan sebagainya. Pendapat Ndraha tersebut mengartikan bahwa kualitas sumber daya manusia

yang tinggi mampu menggunakan daya yang bersumber pada dirinya tidak hanya otot, keterampilan dan kemampuan tetapi pola pikir, kecerdasan dan kekreatifitasan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah tingkat seberapa baik atau tinggi kualitas manusia yang ada dalam lingkungan suatu organisasi untuk bekerja, yang memiliki potensi untuk melaksanakan kegiatan organisasi.

2. Pengertian Komitmen Pegawai

Komitmen merupakan indikator perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Dessler (2015:54), mengemukakan komitmen adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Mathis dan Jackson seperti yang dikutip oleh Munandar (2016:36), menyatakan bahwa komitmen adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan pegawai akan tujuan organisasi serta niat untuk tetap bergabung dalam organisasi. Meyer dan Allen dikutip oleh Umam (2017:259), mengemukakan bahwa komitmen terhadap organisasi merefleksikan tiga dimensi utama, yaitu komitmen dipandang merefleksikan orientasi efektif terhadap organisasi, pertimbangan kerugian jika meninggalkan organisasi dan beban moral untuk terus berada dalam organisasi.

Sedangkan Knoop dikutip oleh Sopiah (2017:155), menyebutkan komitmen sebagai keberpihakan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi dan tujuan organisasi. Dalam kaitannya dengan komitmen, Mayer dan Allen dikutip oleh Sutrisno (2017:292), mengidentifikasikan tiga tema berbeda dalam mendefinisikan komitmen, ketiga komitmen tersebut adalah komitmen sebagai keterikatan afektif pada organisasi (*affective commitment*), komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar organisasi (*continuance commitment*), dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi (*normative commitment*).

Robbins dalam Sopiah (2017:155), mendefinisikan komitmen sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari pegawai terhadap program kerja organisasi. Selanjutnya Steer dan Foster dalam Sopiah (2017:156), menyatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan, memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

Lebih lanjut Dessler (2015:156), menyatakan komitmen pegawai dapat dilihat dari tiga faktor, yaitu:

- a. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
- c. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.

Jewell dan Siegall dikutip oleh Sutrisno (2017:292), menyatakan bahwa komitmen dapat didefinisikan sebagai derajat hubungan individu memandang

dirinya sendiri dengan pekerjaannya dalam organisasi.

Pendapat Baron dan Greenberg dalam Umam (2017:259), menyatakan bahwa komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki harkat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

Kemudian Nourthouse dalam Cahyani (2015:32), memberikan pengertian tentang komitmen pegawai sebagai keadaan psikologis yang mencirikan hubungan pegawai dalam organisasi dengan organisasi tempatnya bekerja dan mempunyai implikasi-implikasi terhadap keputusan untuk meneruskan atau tidak meneruskan keanggotaan dalam organisasi.

Potter dan Becker dikutip oleh Pangabea (2016:135), menyatakan bahwa komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Di lain pihak Potter dan Becker menggambarkan komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja).

Khan dikutip oleh Umam (2017:266-267), menyatakan pemberdayaan yang dapat dikembangkan untuk memperkuat komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut:

- a. Lama Bekerja. Lama bekerja merupakan waktu yang telah dijalani seseorang dalam melakukan pekerjaan pada organisasi. Semakin lama seseorang bertahan dalam organisasi, semakin terlihat bahwa dia berkomitmen terhadap organisasi.
- b. Kepercayaan. Setelah pemberdayaan dilakukan oleh pihak manajemen, langkah selanjutnya yaitu membangun kepercayaan antara manajemen dan pegawai. Adanya

saling percaya di antara anggota organisasi akan menciptakan kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan sara-n tanpa adanya rasa takut. Kepercayaan antara keduanya dapat diciptakan dengan cara:

- 1) Menyediakan waktu dan sumber daya yang cukup bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan;
 - 2) Menyediakan pelatihan yang mencukupi bagi kebutuhan kerja;
 - 3) Menghargai perbedaan pandangan dan perbedaan kesuksesan yang diraih pegawai;
 - 4) Menyediakan akses informasi yang cukup.
- c. Rasa Percaya Diri. Rasa percaya diri menimbulkan rasa percaya diri pegawai dengan menghargai kemampuan yang dimiliki pegawai sehingga komitmen terhadap organisasi semakin tinggi. Keyakinan pegawai dapat ditimbulkan dengan cara:
- 1) Mendelegasikan tugas penting kepada pegawai;
 - 2) Menggali saran dan ide dari pegawai;
 - 3) Memperluas tugas dan membangun jaringan antar departemen;
 - 4) Menyediakan instruksi tugas untuk penyelesaian pekerjaan yang baik.
- d. Kredibilitas. Menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki kinerja tinggi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara:
- 1) Memandang pegawai sebagai partner strategis;
 - 2) Meningkatkan target di semua bagian pekerjaan;
 - 3) Mendorong inisiatif individu untuk melakukan perubahan melalui partisipasi;

- 4) Membantu menyelesaikan perbedaan dalam penentuan tujuan dan prioritas.
- e. Pertanggungjawaban.
Pertanggungjawaban pegawai pada wewenang yang diberikan dengan menetapkan secara konsisten dan jelas tentang peran, standar dan tujuan tentang penilaian terhadap kinerja pegawai. Tahap ini merupakan sarana evaluasi terhadap kinerja pegawai dalam penyelesaian dan tanggung jawab terhadap wewenang yang diberikan. Akuntabilitas dapat dilakukan dengan cara:
 - 1) Menggunakan jalur-jalur training dalam mengevaluasi kinerja pegawai;
 - 2) Memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas;
 - 3) Melibatkan pegawai dalam penentuan standar dan ukuran kinerja;
 - 4) Memberikan saran dan bantuan kepada pegawai dalam menyelesaikan tugasnya;
 - 5) Jika pegawai memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya, kecilnya peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang lain, adanya pengalaman yang baik dalam bekerja, dan adanya usaha yang sungguh-sungguh dari organisasi untuk membantu pegawai baru dalam belajar tentang organisasi dan pekerjaannya, akan tercipta komitmen pada organisasi.

Dari beberapa pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen pegawai adalah suatu sikap yang merefleksikan perasaan pegawai terhadap organisasi, yang ditunjukkan melalui kepercayaan pegawai terhadap organisasi, penerimaan pegawai terhadap organisasi, disiplin untuk organisasi, kerja keras untuk organisasi dan kerja sama dalam organisasi.

3. Pengertian Profesionalisme

Kata profesionalisme berasal dari bahasa Anglosaxon. Persamaan dari profesionalisme mengandung pengertian kecakapan keahlian dan disiplin. Profesionalisme harus dapat tercermin dalam bentuk naluri inovasi dan kreativitas menciptakan penyempurnaan sistem dan teknologi agar organisasinya dapat tampil selalu di depan. Prawirosentono (2015:322), mengemukakan bahwa profesionalisme adalah sikap profesional dari para pelaku dalam organisasi yang harus menunjukkan sikap dan perilaku yang mempunyai naluri inovasi dan kreativitas, disertai dengan prinsip menjunjung tinggi etika budaya dan moral berdasarkan agama, termasuk kejujuran serta keterbukaan yang menyangkut kepentingan publik.

Kjellerup (2015:1), mengemukakan bahwa: "Professionalism is the attitude and ability to make things go right regardless of circumstances," artinya profesionalisme adalah sikap dan kemampuan untuk menyelesaikan masalah dalam keadaan apapun. Selanjutnya menurut Ratminto dan Winarsih (2016:28), profesionalisme merupakan visi dan misi yang telah ditetapkan, diperlukan adanya sumber daya manusia yang profesional. Hal ini berarti bahwa dalam menjalankan tugasnya, mereka harus memiliki kapabilitas, berdisiplin pada pelaksanaan hasil dan memiliki integritas yang tinggi dalam rangka mengemban visi dan misi organisasi.

Pamudji (2015), mengatakan bahwa profesionalisme adalah: "a vocation or occupation requiring advanced training in some liberal art or science and usually involving mental rather than manual work, as teaching, engineering, writing, etc." Artinya suatu pekerjaan dalam bidang seni atau sains yang

membutuhkan pelatihan lanjutan dan biasanya lebih bersifat pikiran daripada fisik, seperti mengajar, engineering, menulis dan sebagainya.

Anoraga (2016:71), mengemukakan bahwa arti yang diberikan kepada kata “profesi” adalah suatu bidang kegiatan yang dijalankan seseorang dan merupakan sumber nafkah baginya. Meskipun lazimnya potensi dikaitkan dengan taraf lulusan akademi/universitas, suatu profesi tidak mutlak harus dijalankan oleh seorang sarjana. Sedangkan Pamungkas (2015:206-207), mengemukakan bahwa manusia profesional dianggap manusia yang berkualitas yang memiliki keahlian serta profesionalisme mengekspresikan keahliannya itu bagi kepuasan orang lain atau masyarakat dengan memperoleh pujian.

Selanjutnya Siagian (2017:163), mengemukakan bahwa profesionalisme pegawai ialah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh para klien. Berkaitan dengan itu, diperlukan pengetahuan yang mendalam tentang seluk beluk suatu tugas dengan segala implikasinya dan keterampilan yang memungkinkan para tenaga pelaksana bekerja dengan baik karena dikuasainya berbagai segi teknis yang terdapat dalam setiap tugas pekerjaan.

Profesionalisme menurut Ruky (2015:267), adalah apabila seseorang mampu memecahkan masalah yang sulit dengan ide yang cemerlang dapat teratasi dan belum tentu orang lain dapat melakukannya. Lebih lanjut Wongso (2015:1), mengemukakan bahwa prinsip profesionalisme sejati yang diajarkan Sun Tzu sejak ribuan tahun yang lalu ialah bahwa dalam perang tidak ada hak istimewa bagi keluarga atau anak jenderal. Siapapun yang dipilih sebagai

komandan atau pemimpin perang, dia harus memiliki kecakapan perang dan mampu memimpin pasukan.

Anoraga (2016:73), beranggapan bahwa profesionalisme dapat diharapkan muncul sekedar dengan anjuran, tidaklah benar. Dibawah ini dikemukakan beberapa ciri profesionalisme:

- a. Profesionalisme menghendaki sifat mengejar kesempurnaan hasil (perfect results), sehingga kita dituntut untuk selalu mencari peningkatan mutu;
- b. Profesionalisme memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja yang hanya dapat diperoleh melalui pengalaman dan kebiasaan;
- c. Profesionalisme menuntut ketekunan dan ketabahan yaitu sifat tak mudah puas atau putus asa sampai hasil tercapai;
- d. Profesionalisme memerlukan integritas tinggi yang tidak tergoyahkan oleh “keadaan terpaksa” atau godaan iman seperti harta dan kenikmatan hidup;
- e. Profesionalisme memerlukan adanya kebulatan pikiran dan perbuatan, sehingga terjaga efektivitas kerja yang tinggi.

Pamungkas (2015:206-207), mendefinisikan bahwa ada benang merah antara definisi yang satu dengan yang lainnya, yakni bahwa profesionalisme itu harus mengandung unsur-unsur berikut:

- a. Keahlian (kompetensi): suatu profesionalisme, kecakapan, kompetensi, pengetahuan yang mendalam tentang suatu bidang yang ditekuni dan diasah terus;
- b. Komitmen (integritas): pengabdian tulus, panggilan jiwa, sikap perilaku atau attitude, tanggung jawab, profesionalisme untuk memberikan hasil terbaik dalam situasi apapun, mengutamakan kepuasan orang lain;
- c. Output (keluaran): mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan

prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh para klientele.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme pegawai adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, dan efisiensi serta bertanggung jawab.

4. Pengertian Kinerja Pegawai

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjelaskan dari perorangan, badan hukum, atau pimpinan kolektif yang dijelaskan secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian sasaran dan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan yang dapat dipertanggungjawabkan.

Kinerja diartikan secara sederhana yaitu hasil yang harus dicapai. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil atau apa yang keluar dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi. Kinerja dapat disebut juga sebagai hasil kerja, hasil karya, tampilan kerja, hasil usaha, atau prestasi kerja. Sedangkan pelakunya yang melakukan suatu kegiatan dapat berbentuk orang atau

lembaga. Sehingga kita mengenal adanya istilah kinerja individu yaitu hasil kerja dari orang perorangan. Kinerja tim yang merupakan hasil dari sekelompok individu yang tergabung dalam tim kerja, kinerja pimpinan merupakan hasil kerja dari pimpinan, kinerja organisasi merupakan hasil kerja dari organisasi, dan lain sebagainya. Sehingga pengertian kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran tertentu, dalam kurun waktu tertentu untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Prawirosentono (2015:54), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Adapun Widodo (2016:78), menyatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Pembicaraan mengenai kinerja pegawai meliputi pembahasan mengenai definisi kinerja, faktor-faktor dalam kinerja, aspek-aspek standar pekerjaan dan kinerja. Timpe dalam Pasolong (2017:176), mendefinisikan bahwa kinerja adalah prestasi kerja, yang ditentukan oleh faktor lingkungan dan perilaku manajemen. Hasil penelitian Timpe menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan begitu penting untuk mendorong tingkat kinerja pegawai yang paling efektif dan produktif dalam interaksi sosial organisasi akan senantiasa terjadi adanya harapan bawahan terhadap atasan dan sebaliknya.

Mangkunegara (2019:67), mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan senantiasa yang

dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setelah menelaah berbagai pengertian kinerja yang diberikan oleh para ahli tersebut di atas, penulis mendefinisikan kinerja atau gambaran atau penampilan prestasi kerja dan produktivitas yang dicapai oleh seseorang khususnya pegawai dalam mencapai tujuan organisasi di tempat pegawai tersebut bekerja.

Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang berindikasikan kemampuan, kedisiplinan, keterampilan, pengetahuan dan tanggung jawab.

HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara V Badan Pemeriksa Keuangan

Uji hipotesis 1 menyatakan: "Terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara V Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia." Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai adalah 0,663. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,439 atau 43,9%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 43,9% dari kinerja pegawai ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, sedangkan 56,1% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hubungan fungsional antara variabel kualitas sumber daya manusia dan variabel kinerja pegawai ditunjukkan oleh persamaan regresi linear, yaitu $\hat{Y} =$

$19,925 + 0,588X_1$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta kinerja pegawai sebesar 19,925, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel kualitas sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,588 satuan. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai thitung 7,135 yang lebih besar dari nilai ttabel 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hasil uji hipotesis 1 sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aisyah dkk (2017), dimana hasil penelitiannya menunjukkan kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember.

2. Pengaruh Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara V Badan Pemeriksa Keuangan

Uji hipotesis 2 menyatakan: "Terdapat pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara V Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia." Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai adalah 0,669. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,447 atau 44,7%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 44,7% dari kinerja pegawai ditentukan oleh komitmen pegawai, sedangkan 55,3% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hubungan fungsional antara variabel komitmen pegawai dan variabel kinerja pegawai ditunjukkan oleh persamaan regresi linear, yaitu $\hat{Y} = 15,770 +$

0,668X2. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta kinerja pegawai sebesar 15,770, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel komitmen pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,668 satuan. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara komitmen pegawai dengan kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai thitung 7,254 yang lebih besar dari nilai ttabel 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hasil uji hipotesis 2 sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syifak (2022), dimana hasil penelitiannya menunjukkan komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum.

3. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara V Badan Pemeriksa Keuangan

Uji hipotesis 3 menyatakan: "Terdapat pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara V Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia." Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi profesionalisme terhadap kinerja pegawai adalah 0,664. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,440 atau 44,0%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 44,0% dari kinerja pegawai ditentukan oleh profesionalisme, sedangkan 56,0% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hubungan fungsional antara variabel profesionalisme dan variabel kinerja pegawai ditunjukkan oleh persamaan regresi linear, yaitu $\hat{Y} = 19,328 + 0,600X3$. Persamaan regresi tersebut

menunjukkan bahwa dengan angka konstansta kinerja pegawai sebesar 19,328, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel profesionalisme akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,600 satuan. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara profesionalisme dengan kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai thitung 7,153 yang lebih besar dari nilai ttabel 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hasil uji hipotesis 3 sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pirantika dkk (2023), dimana hasil penelitiannya menunjukkan secara parsial profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Amerta Bangun Persada di Kediri dengan nilai signifikan $0,046 < 0,05$ yang berarti H_2 diterima dan H_0 ditolak.

4. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Pegawai dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara V Badan Pemeriksa Keuangan

Uji hipotesis 4 menyatakan: "Terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia, komitmen pegawai dan profesionalisme secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara V Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia." Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi kualitas sumber daya manusia, komitmen pegawai dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai adalah 0,717. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,514 atau 51,4%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 51,4% dari kinerja pegawai ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, komitmen pegawai, dan profesionalisme,

sedangkan 48,6% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hubungan fungsional antara variabel kualitas sumber daya manusia, komitmen pegawai, dan profesionalisme secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh persamaan regresi linear, yaitu $\hat{Y} = 12,756 + 0,074X_1 + 0,393X_2 + 0,256X_3$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstanta kinerja pegawai sebesar 12,756, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel kualitas sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,074 satuan. Jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel komitmen pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,393 satuan. Dan jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel profesionalisme akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,256 satuan. Adapun hasil uji F menunjukkan bahwa korelasi antara kualitas sumber daya manusia, komitmen pegawai, dan profesionalisme secara bersama-sama dengan kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai Fhitung 22,190 yang lebih besar dari nilai Ftabel 2,73 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hasil uji hipotesis 4 sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan dan Yuliana (2023), dimana hasil penelitiannya menunjukkan Secara simultan kualitas sumber daya manusia (X_1), profesionalisme kerja (X_2), komitmen (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Cabang Medan Denai.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara V Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,663 dan nilai koefisien determinasi sebesar 43,9%. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai thitung sebesar 7,135.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara V Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,669 dan nilai koefisien determinasi sebesar 44,7%. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara komitmen pegawai dengan kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai thitung sebesar 7,254.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara V Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,664 dan nilai koefisien determinasi sebesar 44,0%. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara profesionalisme dengan kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai thitung sebesar 7,153.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia, komitmen pegawai dan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara V Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hal ini

ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,717 dan nilai koefisien determinasi sebesar 51,4%. Selanjutnya hasil uji F menunjukkan bahwa korelasi antara kualitas sumber daya manusia, komitmen pegawai dan profesionalisme dengan kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai Fhitung sebesar 22,190

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. (2016). Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Creswell, J.W. (2015). Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed) Edisi Revisi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, Gary. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomez, Faustino Cardoso. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- Kjellerup, Niels. (2015). Coaching Note on Professionalism. Hongkong: Resource International.
- Kuncoro, Achmad., Engkos, dan Riduan. (2017). Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis. Bandung: CV. Alfabeta.
- Luthans, Fred. (2016). Organizational Behavior: an Evidence – Based Approach. 12th Edition. New York: McGraw-Hills Companies.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2016). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Nawawi, Hadari. (2016). Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri. Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press.
- Ndraha, Taliziduhu. (2017). Budaya Organisasi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pamungkas, Sri Bintang. (2015). Pokok-Pokok Pikiran tentang Demokrasi Ekonomi dan Pembangunan. Jakarta: Yayasan Daulat Rakyat.
- Pangabean, Mutiara S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Ciawi-Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pasolong, Harbani. (2017). Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.
- Prawirosentono, Suyadi. (2015). Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Ratminto dan Atik Septi Winarsih. (2016). Manajemen Pelayanan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ruky, Achmad S. (2015). Sukses Sebagai Manajer Profesional Tanpa Gelar MM atau MBA. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Rusman. (2015). Manajemen Kurikulum. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, Herman. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.