

## PENGARUH PENDIDIKAN, PROFESIONALISME DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA DI PROVINSI SULAWESI BARAT

Hamdana<sup>\*1</sup>, Abdullah<sup>2</sup>, Giri Dwinanda<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>hamdana.ias@gmail.com, <sup>2</sup>abdullah@stienobel-indonesia.ac.id, <sup>3</sup>girdwinanda@stienobel-indonesia.ac.id

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh Pendidikan, profesionalisme dan komitmen organisasi secara partial terhadap kinerja pegawai, menguji dan menganalisis pengaruh Pendidikan, profesionalisme dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai, menguji dan menganalisis variabel yang memiliki pengaruh secara dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Provinsi Sulawesi Barat.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey. Penelitian dilakukan di Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan April 2023 hingga bulan Mei 2023. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Provinsi Sulawesi Barat. Penentuan sampel dalam penelitian ini dengan cara Total sampling dengan jumlah sampel sebanyak 71 orang.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa (1) secara parsial variabel Pendidikan, Profesionalisme dan Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan  $t_{hitung} = 4.178; 3.828; 4.891 > t_{tabel} = 1.66792$ , (2) secara simultan variabel Pendidikan, Profesionalisme dan Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dimana  $F_{hitung} = 51,088 > F_{tabel} = 2,74$  (3) Komitmen Organisasi memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Provinsi Sulawesi Barat dilihat dari nilai Beta yang cukup kuat yaitu 0,407 (40,7%).

**Kata Kunci:** Pendidikan, Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai.

### ABSTRACT

*This study aims to examine and analyze the effect of education, professionalism and organizational commitment partially on employee performance, examine and analyze the effect of education, professionalism and organizational commitment simultaneously on employee performance, examine and analyze variables that have a dominant influence on employee performance at the Office of Women's Empowerment, Child Protection, Population Control and Family Planning in West Sulawesi Province.*

*This research approach uses survey research. The research was conducted at the Provincial Government of West Sulawesi. The time of the research was conducted from April 2023 to May 2023. The study population was all employees at the Office of Women's Empowerment, Child Protection, Population Control and Family Planning in West Sulawesi Province. Determination of the sample in this study by means of total sampling with a total sample of 71 people.*

*The test results show that (1) partially the variables Education, Professionalism and Organizational Commitment have a significant positive effect on Employee Performance with  $t_{count} = 4.178; 3.828; 4.891 > t_{table} = 1.66792$ , (2) simultaneously the variables Education, Professionalism and Organizational Commitment have a positive effect on Employee Performance where  $F_{count} = 51.088 > F_{table} = 2.74$  (3) Organizational Commitment has a dominant influence on Employee Performance at the Office of Women's Empowerment, Child*

*Protection, Population Control and Family Planning in West Sulawesi Province seen from a fairly strong Beta value, namely 0.407 (40.7%).*

**Keywords:** *Education, Professionalism, Organizational Commitment, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang paling menentukan dalam pengelolaan suatu organisasi. Oleh karena itu, pihak manajemen banyak memperhatikan kemampuan SDM atau pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Keberhasilan organisasi ditentukan dari Sumber Daya Manusia yang terampil, mampu, cakap dan memiliki motivasi untuk bekerja dengan giat untuk pencapaian tujuan yang diharapkan secara efektif dan efisien. Pengertian efektif dan efisien adalah suatu kondisi di mana metode dan cara tertentu berhasil mendatangkan output akhir sesuai target. Dapat dikatakan bahwa efektivitas berhubungan dengan akibat, pengaruh atau efek. Sedangkan efisien menitik beratkan pada penggunaan sumber daya untuk mencapai hasil tertentu. Sumber daya tersebut dapat berupa uang, tenaga kerja dan segala sesuatu yang dikeluarkan demi mencapai target. Jadi semakin sedikit daya dan usaha, semakin efisien proses kerja. Jadi efisiensi adalah bagaimana menggunakan daya sehemat mungkin, sedang efektivitas bagaimana mengarahkan pekerjaan sesuai pada target (Larasati 2018). Dalam sebuah organisasi, manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam sebuah organisasi. Tanpa peran manusia sebuah organisasi tidak akan berjalan walaupun faktor yang dibutuhkan telah tersedia sebab manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya sebuah organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi diperlukan peran manajemen sumber daya manusia agar terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas sehingga menghasilkan kinerja yang baik (Andriani 2022).

Menurut Anwar (Wijaya 2018) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai sangat penting guna target Kantor sehingga mampu meningkatkan laba yang ada akhirnya mampu memberikan kesejahteraan bagi seluruh pegawainya. Penilaian kinerja merupakan salah satu bentuk evaluasi kinerja bagi pegawai yang ditentukan apakah sudah degan target ditentukan atau belum.

Pendidikan yaitu hasil akhir yang dicapai oleh seseorang melalui pendidikan formal yang telah dilakukannya. Pendidikan seseorang dapat mempengaruhi kinerja yang akan didapat seseorang. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka kinerja orang tersebut akan semakin baik dan sebaliknya. Pembagian kerja atau spesialisasi kerja merupakan upaya untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat menambah pendapatan atau gaji yang lebih tinggi, kemudian membawa kemajuan dan kesejahteraan bagi keluarga dan Kantor (Abdul 2020).

Suatu badan instansi apalagi yang bersangkutan dengan pembangunan bangsa dan negara. Tentunya ketika pendidikan tidak sesuai dengan perencanaan kerja yang dilaksanakan maka akibatnya kinerja yang dilakukan pegawai tidak seperti yang direncanakan sebelumnya. Sehingga organisasi atau instansi pemerintahan harus melihat sumber daya manusia dari segi tingkat pendidikannya. Menjalankan kegiatan suatu instansi perlu adanya pendidikan yang memadai guna memaksimalkan kinerja yang dimiliki dalam menjalankan kegiatan tersebut. Sebagaimana tujuan dari pendidikan itu sendiri adalah untuk memperbaiki kinerja pegawai yang dihasilkan melalui sumber daya manusia yang ada dalam suatu instansi baik kualitas kerja yang dihasilkannya.

Tabel 1. Strata Pendidikan

Strata Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMP/Sederajat	-	-
SMA/Sederajat	9	12,7 %
Diploma 3	6	8,4 %
Strata 1	43	60,6 %
Strata 2	13	18,3 %
<b>Jumlah</b>	<b>71</b>	<b>100%</b>

Sumber : Profil DP3AP2KB, 2023

Berdasarkan data pegawai Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Di Provinsi Sulawesi Barat. Diperoleh masih didapatkan Pendidikan pegawai dengan Pendidikan SMA sebanyak 9 orang (12,7%). Sebagian besar telah berpendidikan Strata 1 sebanyak 43 orang (60,6). Nampak bahwa pendidikan pegawai masih banyak yang berpendidikan SMA (12,7%) mengakibatkan keterampilan tergolong masih rendah, hal ini didasarkan pada beberapa pegawai yang belum menguasai komputer, kurang terampil dalam mengerjakan tugas yang diberikan atasan, rendahnya tingkat kompetensi pegawai akan sangat mempengaruhi keberhasilan/kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas/kegiatannya (Profil DP3AP2KB, 2022).

Profesionalisme menjadi elemen motivasi dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja. Profesionalisme kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawainya. Bagi organisasi adanya profesionalisme kerja akan menciptakan mutu kualitas tinggi, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan terwujudnya cita-cita tujuan organisasi. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat meningkatkan suatu kemampuannya dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidang dan tingkatan masing-masing secara tepat waktu dan cermat (Utami 2022).

Fenomena masalah Profesionalisme yang terdapat pada pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Daerah Provinsi Sulawesi Barat ini adalah bahwa adanya pegawai yang kurang tepat dalam penempatan posisi kerjanya, atau pada bidang yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Contohnya, pegawai yang memiliki kompetensi sebagai perawat ditempatkan pada Analisis Kebijakan Ahli Muda.

Profesionalisme kerja dari setiap pegawai tentunya diperlukan untuk mengurangi bahkan menghilangkan permasalahan-permasalahan yang diungkapkan diatas. Dengan adanya profesionalisme kerja yang baik dari setiap pegawai tentunya kinerja dari setiap pegawai akan semakin baik pula. Penelitian yang dilakukan oleh Adri 2017. Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Gapuri Ramadhan 2018. Analisis hubungan profesionalisme kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin, Muliaty 2021. Profesionalisme, komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai PDAM Tirta Kencana Samarinda Yang mengemukakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas Pegawai pada

organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan.

Organisasi dan pegawai harus secara bersama-sama menceritakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen yang dimaksud. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan Pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar-masuk (turnover) pegawai. (M. J. Lubis 2019).

Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad mengabdikan kepada organisasi. Menurut (Fitriani 2021) mengemukakan ringkasan penelitian terdahulu hingga sekarang menunjukkan hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian Pegawai yang rendah, dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Juga terdapat bukti bahwa komitmen pegawai berhubungan dengan hasil lain yang diinginkan, seperti persepsi iklim organisasi yang hangat dan mendukung dan menjadi anggota tim yang baik yang siap membantu. Pegawai yang berkomitmen akan bekerja secara maksimal karena menginginkan kesuksesan organisasi tempat dimana mereka bekerja. Sehingga pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi, dan juga sebaliknya.

**Tabel 2. Disiplin Kerja Pegawai**

Penilaian Disiplin Kerja	Januari		Februari		Maret	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Lama Keterlambatan 1 menit s.d. <31 menit	12	52	10	50	8	42
Lama Keterlambatan 31 menit s.d. <61 menit	3	13	2	10	3	16
Lama Keterlambatan 61 menit s.d. <91 menit	2	9	2	10	3	16
Lama Keterlambatan $\geq$ 91 menit dan atau tidak mengisi daftar hadir masuk kerja	1	4	1	5	2	11
Lama Meninggalkan Pekerjaan Sebelum Waktunya 1 menit s.d. <31 menit	2	9	2	10	1	5
Lama Meninggalkan Pekerjaan Sebelum Waktunya 31 menit s.d. <61 menit	1	4	2	10	1	5
Lama Meninggalkan Pekerjaan Sebelum Waktunya 61 menit s.d. <91 menit	2	9	1	5	1	5
Jumlah	23	100%	20	100	19	100

Sumber : Kepegawaian DP3AP2KB Januari-Maret 2023

Fenomena masalah Komitmen Organisasi Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di

Provinsi Sulawesi Barat ditemukan pegawai yang tidak bekerja efektif sebagaimana mestinya, dimana ada pegawai yang datang terlambat masuk kerja dari jam kerja yang telah ditentukan, tidak berada ditempat pada saat jam kerja. Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar-masuk (turnover) pegawai. Sebaliknya, komitmen pegawai yang rendah memiliki dampak negatif. Setiap organisasi akan mengalami kesulitan jika komitmen pegawai rendah. Pegawai tersebut juga merupakan anggota organisasi sesuai dengan hukum yang berlaku. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Adri 2017) dan (Muliaty 2021). Bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan.

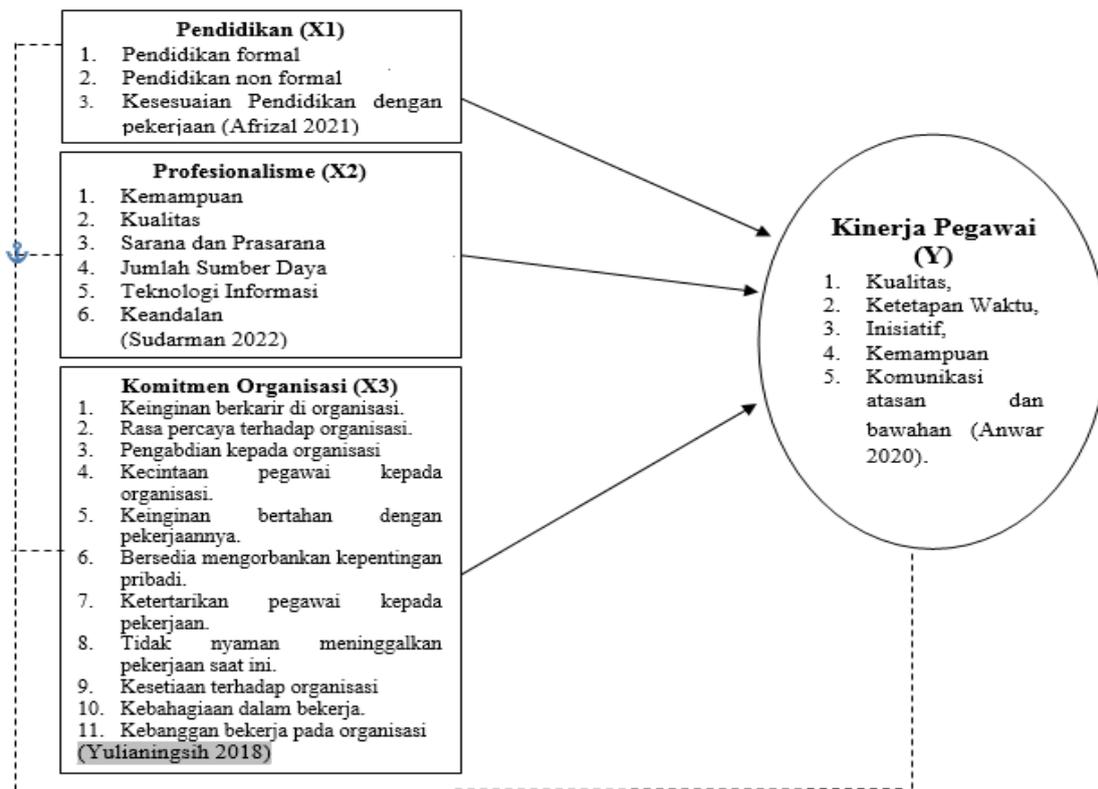
Eksistensi Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Daerah Provinsi Sulawesi Barat memiliki peran strategis sebagai institusi Negara yang diberi tugas dan fungsi menyusun rencana strategis berkaitan dengan pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak serta pengendalian penduduk dan keluarga berencana. Akhir-akhir ini banyak sekali kasus yang muncul dalam berita yang menyangkut kekerasan dalam rumah tangga, ketidakadilan gender, ketidak seimbangan relasi kuasa dalam rumah tangga, kekerasan terhadap anak dan sebagainya, merupakan tantangan bagi institusi ini untuk menyusun rencana strategis yang menyangkut tugas dan fungsinya (Profil DP3AP2KB, 2022).

Tugas dan fungsi Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Daerah Provinsi Sulawesi Barat mencakup empat masalah pokok yang memiliki cakupan yang sangat luas yang selalu actual menjadi masalah nasional bahkan masalah yang dialami oleh seluruh Negara. Kaum perempuan dan anak sering mendapat perlakuan yang tidak manusiawi, penduduk dunia yang tumbuh dan berkembang begitu pesatnya sementara keluarga berencana belum sepenuhnya menyentuh nurani setiap orang dalam hal pembatasan kelahiran, kematian ibu dan anak, stanting dan sebagainya. Untuk dapat merealisasikan program, dibutuhkan tenaga kerja atau pegawai yang memiliki pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) serta profesional dengan motivasi dan komitmen yang tinggi untuk dapat merealisasikan tugas dan fungsi Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Barat (Profil DP3AP2KB, 2022).

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pendidikan, Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Provinsi Sulawesi Barat”**.

Berdasarkan ulasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang diuraikan maka kerangka konseptual penelitian dapat diperhatikan pada gambar berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Dari rumusan masalah yang dikemukakan, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh secara partial positif signifikan Pendidikan, profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Provinsi Sulawesi Barat.
2. Terdapat pengaruh secara simultan positif signifikan Pendidikan, Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Provinsi Sulawesi Barat.
3. Terdapat komitmen organisasi dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Provinsi Sulawesi Barat.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatory research sehingga dalam penelitian ini terdapat dua atau lebih variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Menurut (Hati 2019) pendekatan kuantitatif mempunyai Tujuan untuk memperoleh bukti empiris, menguji dan menelaah dampak variabel independen yang meliputi tingkat pendidikan, profesionalisme dan Komitmen organisasi dengan variabel dependen yaitu Kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Provinsi Sulawesi Barat. Adapun waktu yang diperlukan untuk melakukan penelitian ini satu bulan yaitu pada April 2023 s/d Mei 2023.

Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh Pegawai pada pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Provinsi Sulawesi Barat berjumlah 71 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik total sampling, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Provinsi Sulawesi Barat berjumlah 71 orang.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 3. Uji Validitas**

Variabel	Butir	r hitung	Batas minimal r tabel	Keterangan
Pendidikan	1	0,892	0,30	Valid
	2	0,946	0,30	Valid
	3	0,946	0,30	Valid
	4	0,807	0,30	Valid
	5	0,883	0,30	Valid
	6	0,946	0,30	Valid
	7	0,634	0,30	Valid
Profesionalisme	1	0,794	0,30	Valid
	2	0,927	0,30	Valid
	3	0,929	0,30	Valid
	4	0,780	0,30	Valid
	5	0,927	0,30	Valid
	6	0,620	0,30	Valid
	7	0,711	0,30	Valid
	8	0,927	0,30	Valid
Komitmen Organisasi	1	0,823	0,30	Valid
	2	0,707	0,30	Valid
	3	0,826	0,30	Valid
	4	0,582	0,30	Valid
	5	0,717	0,30	Valid
	6	0,667	0,30	Valid
	7	0,754	0,30	Valid
	8	0,904	0,30	Valid
	9	0,762	0,30	Valid
	10	0,667	0,30	Valid
	11	0,754	0,30	Valid
	12	0,904	0,30	Valid
	13	0,762	0,30	Valid
	14	0,904	0,30	Valid
Kinerja Pegawai	1	0,732	0,30	Valid
	2	0,688	0,30	Valid
	3	0,669	0,30	Valid

Variabel	Butir	r hitung	Batas minimal r tabel	Keterangan
	4	0,694	0,30	Valid
	5	0,759	0,30	Valid
	6	0,732	0,30	Valid
	7	0,793	0,30	Valid
	8	0,636	0,30	Valid
	9	0,648	0,30	Valid
	10	0,601	0,30	Valid
	11	0,600	0,30	Valid
	12	0,596	0,30	Valid
	13	0,581	0,30	Valid
	14	0,659	0,30	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui bahwa nilai r hitung dari masing-masing pernyataan kuesioner adalah lebih besar dari r tabel. Jadi, dapat disimpulkan semua pertanyaan pada variabel independen, dan variabel dependen adalah valid bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

### Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,70. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

**Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Minimal Reliabilitas	Keterangan
Tingkat Pendidikan	0,939	0,70	Reliable
Profesionalisme	0,932	0,70	Reliable
Komitmen Organisasi	0,948	0,70	Reliable
Kinerja Pegawai	0,905	0,70	Reliable

Sumber : Hasil Olah Data Primer

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 5. Koefisien Regresi**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.431	3.837		2.718	.008
	Pendidikan	.403	.096	.311	4.178	.000
	Profesionalisme	.469	.123	.338	3.828	.000
	Komitmen Organisasi	.326	.067	.407	4.891	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Berdasarkan Koefisien regresi menghasilkan persamaan struktural sebagai berikut.

$$Y = 10.431 + 0,403X1 + 0,469X2 + 0,326X3 + \epsilon$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa :

- Faktor nilai konstanta sebesar 10.431, artinya apabila semua variabel independen yaitu Pendidikan, Profesionalisme dan Komitmen Organisasi diasumsikan nol, maka nilai dari Kinerja Pegawai adalah sebesar 10.431.
- Koefisien regresi Pendidikan (X1) sebesar 0,403, artinya apabila pendidikan naik 1 satuan, Kinerja pegawai akan meningkatkan sebesar 0,403 dengan asumsi semua variabel independen lainnya bernilai konstan.
- Koefisien regresi Profesionalisme (X2) sebesar 0,469 artinya apabila profesionalisme naik 1 satuan, Kinerja pegawai akan meningkatkan sebesar 0,469 dengan asumsi semua variabel independen lainnya bernilai konstan.
- Koefisien regresi Komitmen Organisasi (X3) sebesar 0,326, artinya apabila komitmen organisasi naik 1 satuan, Kinerja pegawai akan meningkatkan sebesar 0,326 dengan asumsi semua variabel independen lainnya bernilai konstan.

**Uji t (Secara Parsial)**

Hasil uji statistik t antar variabel independen (Pendidikan, Profesionalisme dan Komitmen Organisasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) diperoleh :

- Pendidikan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan ( dengan nilai t hitung (4.178) > nilai t tabel (1.66792) sig 0,000 <  $\alpha$  toleransi 0,05) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- Secara parsial Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan (dengan nilai t hitung (3.828) > nilai t tabel (1.66792) sig 0,000 <  $\alpha$  toleransi 0,05) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian, disimpulkan bahwa profesionalisme secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan (dengan nilai t hitung (4,891) > nilai t tabel (1.66792) sig 0,000 <  $\alpha$  toleransi 0,05) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- Dari 3 variabel yang digunakan sebagai prediktor Kinerja Pegawai, variabel Komitmen Organisasi teridentifikasi sebagai variabel terkuat yang mempengaruhi Kinerja Pegawai dengan nilai Koefisien regresi 0,326 apabila kompetensi naik 1 satuan, Kinerja Pegawai akan meningkatkan sebesar 0,326 dengan asumsi semua variabel independen lainnya bernilai konstan dan nilai standard koefisien Beta 0,407 setiap perubahan satu satuan Komitmen Organisasi dapat mengakibatkan perubahan pada kinerja pegawai sebesar 40,7%.

**Uji F (Secara Simultan)**

**Tabel 6. Uji Statistik F ANOVA**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2578.510	3	859.503	51.088	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1127.208	67	16.824		
	Total	3705.718	70			
a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Profesionalisme Komitmen Organisasi						
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Berdasarkan Tabel 6, dapat diketahui  $p \text{ Sig } (0,00) < \alpha \text{ toleransi } (0,05)$ , dapat disimpulkan bahwa untuk model estimasi, variabel independen (Pendidikan, Profesionalisme dan Komitmen Organisasi) berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Didapatkan bahwa nilai  $F \text{ hitung}$  sebesar 51.088 lebih besar dibandingkan nilai  $F \text{ tabel } (67:3)$  sebesar 2,74 maka  $H_a$  diterima bahwa Pendidikan, Profesionalisme dan Komitmen Organisasi secara simultan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### Uji Koefisien Determinasi

Hasil regresi untuk persamaan estimasi struktural (1) diperoleh nilai R square sebesar 0,696 dan nilai adjusted R square sebesar 0,682, seperti yang disajikan pada Tabel 7 berikut :

**Tabel 7. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 <sup>a</sup>	.696	.682	4.10171
a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan, Profesionalisme Komitmen Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Nilai R Square model estimasi sebesar 0,696 atau 69,6%. Hal itu berarti bahwa variabel dependen (Kinerja Pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel independen (Pendidikan, Profesionalisme dan Komitmen Organisasi) sebesar 69,6%, sedangkan sisanya sebesar 30,4% mampu dijelaskan oleh variabel lain di luar dari model estimasi.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa Koefisien regresi pendidikan sebesar 0,403, artinya apabila pendidikan naik 1 satuan, Kinerja pegawai akan meningkatkan sebesar 0,403 dengan asumsi semua variabel independen lainnya bernilai konstan. Pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan (dengan nilai  $t \text{ hitung } (4,178) > \text{ nilai } t \text{ tabel } (1,66792)$  sig  $0,000 < \alpha \text{ toleransi } 0,05$ ) terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sanjaya 2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Pendidikan Dan Pelatihan Serta Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Perwakilan Bpkp Provinsi Sumatera Selatan. Hasil penelitian bahwa Iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan; Pendidikan dan Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan; Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan; Iklim Organisasi, Pendidikan dan Pelatihan serta Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dengan besaran regresi mencapai 84,5% sedangkan 15,5% lagi dipengaruhi variasi variabel lain.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh positif Pendidikan terhadap Kinerja pegawai. Pendidikan seseorang dapat mempengaruhi kinerja yang akan didapat seseorang. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka kinerja orang

tersebut akan semakin baik dan sebaliknya. Pembagian kerja atau spesialisasi kerja merupakan upaya untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat menambah pendapatan atau gaji yang lebih tinggi, kemudian membawa kemajuan dan kesejahteraan bagi keluarga dan Kantor (Abdul 2020).

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan, temuan utama dari goal-setting theory adalah bahwa orang yang diberi tujuan yang spesifik, sulit tapi dapat dicapai, memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup, menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja.

### **Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh Koefisien regresi profesionalisme (X<sub>2</sub>) sebesar 0,469 artinya apabila integritas naik 1 satuan, kinerja pegawai akan meningkatkan sebesar 0,469 dengan asumsi semua variabel independen lainnya bernilai konstan. Secara parsial profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan (dengan nilai t hitung (3,828) > nilai t tabel (1.66792) sig 0,000 <  $\alpha$  toleransi 0,05) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil ini sesuai dengan hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa keberadaan profesionalisme pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB dapat meningkatkan kinerja pegawai, hal ini dapat terjadi karena profesionalisme mampu memberikan prediksi yang akurat mengenai kondisi lingkungan yang memungkinkan dilakukannya pemilihan tindakan yang lebih efektif.

Dalam penelitian ini profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, maka hal ini membuktikan bahwa profesionalisme sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kelancaran pelaksanaan tugas organisasi itu sangat tergantung pada kesempatan pegawai yang berada kesempurnaan pegawai yang berada di dalamnya yang mampu bekerja secara profesional, efektif, dan efisien guna meningkatkan kelancaran roda pemerintah. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Adri 2017). Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian yang digunakan merupakan Kuantitatif, penelitian dianalisis dengan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian uji simultan yang telah dilakukan pada hipotesis pertama dapat disimpulkan profesionalisme dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan.

Dalam penelitian (Ramadhan 2018). Analisis hubungan profesionalisme kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin Metode penelitian Analisis Regresi linier berganda. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hasil perhitungan variabel Profesionalisme kerja tergolong cukup baik sebesar 50% dan perhitungan hasil kinerja pegawai sudah tergolong cukup baik sebesar 60%. Dengan demikian perlu adanya peningkatan Profesionalisme kerja para pegawai agar kinerja yang dilakukan sesuai yang diharapkan oleh pimpinan. Dengan hasil perhitungan korelasi 0,619 > 0,05 maka H<sub>0</sub> diterima.

Profesionalisme menjadi elemen motivasi dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja. Profesionalisme kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik

bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawainya. Bagi organisasi adanya profesionalisme kerja akan menciptakan mutu kualitas tinggi, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan terwujudnya cita-cita tujuan organisasi. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat meningkatkan suatu kemampuannya dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidang dan tingkatan masing-masing secara tepat waktu dan cermat (Utami 2022).

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian didapatkan bahwa Koefisien regresi Komitmen Organisasi (X3) sebesar 0,326, artinya apabila komitmen organisasi naik 1 satuan, kinerja pegawai akan meningkatkan sebesar 0,326 dengan asumsi semua variabel independen lainnya bernilai konstan. Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan (dengan nilai  $t$  hitung (4,891) > nilai  $t$  tabel (1.66792) sig 0,000 <  $\alpha$  toleransi 0,05) terhadap kinerja pegawai (Y). Penelitian sesuai yang dilakukan (Muliaty 2021). Profesionalisme, komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai PDAM Tirta Kencana Samarinda. Analisis jalur (path analysis) dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai dan komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Komitmen yang kuat didalam diri individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tujuan dan kepentingan organisasi serta akan memiliki pandangan positif dan lebih berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi. Dengan demikian komitmen organisasi dalam diri para pegawai tersebut telah menyebabkan individu tersebut berusaha keras demi kelangsung hidup Kantor, maka semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin memacu semangat mereka dalam hal peningkatan kinerja.

Dalam penelitian ini komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, maka hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan penelitian yang dilakukan (Adri 2017). Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian yang digunakan merupakan Kuantitatif, penelitian dianalisis dengan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian uji simultan yang telah dilakukan pada hipotesis pertama dapat disimpulkan profesionalisme dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan.

### **Pengaruh Pendidikan, Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui  $p$  Sig (0,00) <  $\alpha$  toleransi (0,05), dapat disimpulkan bahwa untuk model estimasi, variabel independen (Pendidikan, Profesionalisme dan Komitmen Organisasi) berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja manajerial). Didapatkan bahwa nilai  $F$  hitung sebesar 51,088 lebih besar dibandingkan nilai  $F$  tabel (67:3) sebesar 2,74 maka  $H_0$  diterima bahwa pendidikan, profesionalisme dan komitmen organisasi secara simultan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Afrizal 2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai

PT. PLN (Persero) ULP Helvetia. Analisis Regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan “Pendidikan, pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) ULP Helvetia “diterima, Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) ULP Helvetia “diterima.

Berdasarkan nilai R Square model estimasi didapatkan sebesar 0,696 atau 69,6%. Hal itu berarti bahwa variabel dependen (Kinerja Pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel independen (Pendidikan, Profesionalisme dan Komitmen Organisasi) sebesar 69,6%, sedangkan sisanya sebesar 30,4% mampu dijelaskan oleh variabel lain di luar dari model estimasi salah satunya adalah insentif hal ini sesuai penelitian yang dilakukan (Widakdo 2022), yang menunjukkan pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat sendiri dalam hal pemberian insentif pegawai dalam bentuk TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) sudah dua kali mengalami perubahan yang diatur dalam PERGUB yakni : Pergub Nomor 11 Tahun 2022 tentang perubahan TPP dan Pergub Nomor 8 Tahun 2023 tentang TPP hal ini didasari indikator penilaian Kinerja Pegawai.

Pembayaran TPP setiap bulan dinilai berdasarkan produktivitas kerja dan disiplin kerja kecuali terhadap PNS yang memiliki jabatan tertentu dengan hari dan jam kerja khusus sesuai dengan ketentuan berlaku. Penilaian produktivitas kerja sebesar 60% dari basic TPP yang diterima PNS dan Disiplin kerja sebesar 40% dari basic TPP yang diterima.

Pengurangan TPP pada pegawai telah diatur juga dalam Pergub Nomor 8 Tahun 2023 dengan kriteria antara lain :

Keterlambatan (TL)	Lama Keterlambatan	Persentase Pengurangan
TL 1	1 menit s.d <31 menit	0,5%
TL 2	31 menit s/d <61 menit	1 %
TL 3	61 menit s/d <91 menit	1,25%
TL 4	>91 menit dan atau tidak mengisi daftar hadir masuk kerja	1,5%

Untuk Pegawai yang pulang kerja sebelum waktunya pada bulan berjalan, diberikan pengurangan tambahan penghasilan sebagai berikut :

Pulang Sebelum Waktu (PSW)	Lama Meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya	Persentase Pengurangan
PSW 1	1 menit s.d <31 menit	0,5%
PSW 2	31 menit s/d <61 menit	1 %
PSW 3	61 menit s/d <91 menit	1,25%
PSW 4	>91 menit dan atau tidak mengisi daftar hadir masuk kerja	1,5%

Dengan adanya Pergub ini diharapkan dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai khususnya pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3 AP2KB) Daerah Provinsi Sulawesi Barat).

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Adri 2017). Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian yang digunakan merupakan Kuantitatif, penelitian dianalisis dengan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian uji simultan yang telah dilakukan pada hipotesis pertama dapat disimpulkan profesionalisme dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Hal yang sama dengan penelitian (Muliaty 2021). Profesionalisme, komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai PDAM Tirta Kencana Samarinda. Analisis jalur (path analysis) dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai dan komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

### **Variabel dominan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai**

Dari 3 variabel yang digunakan sebagai prediktor kinerja pegawai adalah Pendidikan, profesionalisme dan komitmen organisasi, variabel Komitmen Organisasi teridentifikasi sebagai variabel terkuat yang mempengaruhi Kinerja Manajerial dengan nilai Koefisien regresi 0,326 apabila kompetensi naik 1 satuan, Kinerja Manajerial akan meningkatkan sebesar 0,326 dengan asumsi semua variabel independen lainnya bernilai konstan dan nilai standard koefisien Beta 0,407 setiap perubahan satu satuan kompetensi dapat mengakibatkan perubahan pada kinerja manajerial sebesar 40,7%.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Adri 2017). Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian yang digunakan merupakan Kuantitatif, penelitian dianalisis dengan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian uji simultan yang telah dilakukan pada hipotesis pertama dapat disimpulkan profesionalisme dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Hal yang sama dengan penelitian (Muliaty 2021). Profesionalisme, komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai PDAM Tirta Kencana Samarinda. Analisis jalur (path analysis) dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai dan komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

Komitmen organisasi mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja manajerial dilihat dari komitmen efektif. Komitmen efektif adalah jenis yang paling diinginkan oleh Kantor maupun organisasi. Pegawai yang memiliki loyalitas yaitu Pegawai yang mempunyai komitmen efektif, yang akan cenderung tetap berkerja pada Kantor maupun organisasi. Komitmen organisasi juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah diuraikan dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Pendidikan, Profesionalisme, dan Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Di Provinsi Sulawesi Barat.

2. Pendidikan, Profesionalisme dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Di Provinsi Sulawesi Barat.
3. Komitmen Organisasi adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Di Provinsi Sulawesi Barat.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adri, Abdullah. (2017). Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Abdul, Basyit., and Bambang, Sutikno., and Joes, Dwiharto. (2020). "Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja Pegawai." *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi* 12--20.
- Aditama, Roni, Angger., and others. (2020). *Pengantar Manajemen*. Ae Publishing.
- Afrizal, Rahmad. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan. Medan.
- Akbar, Surya. (2018). "Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai." *Jiaganis*.
- Amin, Mohamad. (2020). "Pengaruh Profesionalisme Aparatur Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Bidang Administrasi Pemerintahan." *Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)* 137--152.
- Anwar, Hairul., and others. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: MSDM*. Poliban Press.
- Firman, A. (2023). Knowledge Management Implementation and Human Resource Development on Employee Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(1), 221-234.
- Fitriani, L., Dirwan, D., Ahmad, F., & Asniwati, A. (2023). STRATEGI KAMPUS EKONOMI MENGHADAPI PERSAINGAN DUNIA PENDIDIKAN.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.