

## **PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, PROFESIONALISME DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN PANGKEP**

**Sepri Isnan Sjafei<sup>\*1</sup>, Ridwan<sup>2</sup>, Badaruddin<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>isnani@stienobel-indonesia.ac.id, <sup>2</sup>ridwan@stienobel-indonesia.ac.id

<sup>3</sup>badar@stienobel-indonesia.ac.id

### **ABSTRAK**

Sekretariat DPRD Kabupaten Pangkep merupakan bagian OPD Kabupaten Pangkep yang memiliki kompleksitas kerja cukup tinggi sebab bertugas mengurus administrasi perkantoran dan legislator.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui respon pegawai terhadap kompleksitas tersebut dengan mengamati pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Profesionalisme dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pangkep.

Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Penentuan responden menggunakan teknik sampling jenuh dan diperoleh responden sebanyak 100 orang.

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Kinerja sedangkan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan. Kompetensi Sumber Daya Manusia, Profesionalisme dan Komitmen menunjukkan pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pangkep.

**Kata kunci:** Kompetensi, Profesionalisme, Komitmen, Kinerja

### **ABSTRACT**

*The Pangkep Regency DPRD Secretariat is part of the Pangkep Regency OPD which has quite high work complexity because it is tasked with taking care of office administration and legislators.*

*This research aims to determine employee responses to this complexity by observing the influence of Human Resource Competency, Professionalism and Commitment on the Performance of Pangkep Regency DPRD Secretariat Employees.*

*The research method uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques. Determining respondents used a saturated sampling technique and obtained 100 respondents.*

*The results of the analysis show that partially Human Resource Competency and Professionalism have a significant effect on Performance, while Organizational Commitment has no significant effect. Human Resource Competency, Professionalism and Commitment show a significant influence simultaneously on the Performance of Pangkep Regency DPRD Secretariat Employees.*

**Keywords:** Competence, Professionalism, Commitment, Performance

### **PENDAHULUAN**

Keberadaan pegawai dalam unit kerja anggota DPR baik pusat maupun daerah merupakan hal yang penting karena merupakan salah satu penentu kinerja anggota dewan. Kapabilitas anggota DPR terkadang tidak sesuai dengan tupoksinya sebagai

anggota dewan sehingga dalam menjalankan tugasnya anggota DPR dibantu oleh sekretariat DPRD. Hasil survei Lembaga Fixpoll Research and Strategic Consulting pada 16-27 Juli 2021 menemukan bahwa rata-rata kepuasan masyarakat untuk kinerja Lembaga MPR, DPR dan DPD hanya pada angka 14% dan selebihnya merasa tidak puas terhadap kinerja ketiga Lembaga tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja wakil rakyat masih sangat perlu untuk ditingkatkan.

Sekretariat DPRD sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintah daerah dikatakan bahwa Sekretariat DPRD merupakan perangkat daerah yang dibentuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan wewenang Sekretariat DPRD dan sebagai unsur pelayanan administrasi dan pemerintah dukungan serta kelengkapan terhadap implementasi tugas dan fungsi DPRD kabupaten/kota.

Sekretariat DPRD berperan sebagai unsur pelayanan administrasi dan pemberian terhadap tugas dan fungsi DPRD. Oleh karenanya banyak hal yang dibutuhkan oleh pegawai dalam lingkup DPRD khususnya di Kabupaten Pangkep Demikian tertera pada Peraturan Bupati Pangkajene dan Kepulauan Nomor 68 tahun 2021 bahwa Sekretariat DPRD memiliki tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan. Oleh karenanya dibutuhkan wujud komitmen pegawai dalam menjalankan pemerintahan khususnya berkaitan dengan tugas dan pokok pegawai pada sekretariat dewan.

Berdasarkan hal tersebut, tentu dibutuhkan sebuah kinerja yang mempuni bagi setiap pegawai dalam unit sekretariat DPRD kabupaten pangkep agar mampu mendukung pelaksanaan tugas dari anggota dewan. Mengingat bahwa kapasitas dan kapabilitas pegawai masih perlu untuk ditingkatkan. Saat ini, Sekretariat DPRD Kabupaten pangkep memiliki tiga puluh pegawai yang tercatat berstatus ASN dan kurang lebih enam puluh berstatus tenaga harian lepas. Dimana hanya lima diantaranya yang tingkat pendidikannya pada jenjang magister, sedangkan sisanya pada jenjang sarjana bahkan enam orang berada pada jenjang SMA.

Hal demikian tentu tidak dapat disepelekan oleh organisasi mengingat bahwa saat ini berbagai tuntutan yang diemban oleh pegawai khususnya pada sekretariat DPRD yang banyak menjadi sorotan masyarakat. Oleh karena penting untuk mengembalikan kepercayaan masyarakat dengan Bersama-sama bekerja antara anggota DPRD, tenaga ahli dan pegawai pada lingkup DPRD Kabupaten Pangkep. Kondisi ini tentu tidak mudah untuk dilakukan jika tidak adanya dorongan yang muncul dalam diri masing-masing individu untuk meraih tujuan organisasi. Sehingga dibutuhkan sikap kompeten, professional serta komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diberikan guna mengembalikan kepercayaan masyarakat serta membantu mengawal program pemerintah dan kebijakan yang ada. Penelitian Iswanto (2017) menemukan bahwa kompetensid an profesionalisme kerja berkontribusi sebesar 57,8% terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi sumber daya manusia merupakan karakter dasar dari seseorang yang memberikan peluang besar bagi pekerja untuk mengeluarkan kemampuan kerja superior terhadap pekerjaannya. Kompetensi melekat pada diri seseorang dan dapat diprediksi dengan melihat keadaan dan cara kerja seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan kompetensi yang dimiliki, maka mudah untuk mengukur kinerja seorang

pegawai. Demikian juga melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai tersebut. Seorang pegawai yang berkompoten akan nampak pada hasil kerja yang senantiasa positif bagi organisasi.

Kompetensi pegawai sangat diperlukan untuk membangun pondasi dasar yang kuat bagi organisasi tidak terkecuali kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Dimana memiliki Amanah dan tugas besar sebagai penyalur aspirasi masyarakat. Oleh karenanya, pegawai dalam satuan unit kerja DPRD diharapkan memiliki kompetensi yang besar untuk sama-sama menjalankan Amanah rakyat. Berbagai hal yang dilakukan oleh organisasi maupun individu didalamnya dalam rangka meningkatkan kompetensi SDM salah satunya adalah dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan berkaitan dengan program yang akan dilaksanakan.

Pengembangan sumber daya manusia seperti yang senantiasa dilakukan pegawai bertujuan untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi SDM memiliki dampak langsung terhadap kinerja. Sebagaimana hasil penelitian oleh Habiburrahman dan Ferghina (2021) menemukan bahwa kompetensi SDM pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung berpengaruh terhadap kinerja dengan tingkat pengaruh sebesar 33,9%. Selain pada sector pemerintahan, juga ditemukan penelitian pada sector swasta. Penelitian oleh Sivanissa, Hafidh dan Nita (2022) menemukan bahwa kompetensi SDM pada PT Sherish Cipta Interindo berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kompetensi, sikap professional dalam bekerja juga sangat dibutuhkan. Profesionalisme inilah yang akan membantu pegawai untuk menjaga kepercayaan masyarakat serta membuat masyarakat percaya bahwa apa yang dilaksanakan tujuannya untuk kepentingan bangsa dan negara. Tidak dapat dipungkiri bahwa semakin baik kinerja pegawai maka akan membawa dampak pada kinerja dan nama baik dari instansi tempat mereka bekerja. Pada lokasi penelitian dalam hal ini Sekretariat DPRD Kabupaten Pangkep berdasarkan pengamatan penulis, masih ditemukan sikap tidak professional pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Hal yang paling umum ditemukan adalah sikap professional berkaitan dengan kinerja dan kehadirannya dalam bekerja.

Profesionalisme kerja pegawai juga dapat diukur dan tercermin dari kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan menurut bidang dan tingkatan kesukaran tugas yang berikan jika ditinjau dari porsi, objek dan jangka waktu pengerjaan tugas tersebut. Ramadhan (2018) melihat hubungan profesionalisme kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. Hasilnya ditemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai.

Profesionalisme merupakan sebuah sikap yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen dari anggota dalam suatu organisasi untuk mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya dalam bekerja. Seorang pegawai dengan profesionalisme tinggi akan tercermin dalam sikap mental serta komitmennya terhadap perwujudan dan peningkatan kualitas melalui berbagai cara dan strategi. Tanjung, dkk (2020) menemukan secara parsial, profesionalisme kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lain halnya dengan penelitian Hafid dan Nur (2019) sebelumnya menemukan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di STIE Muhammadiyah Mamuju.

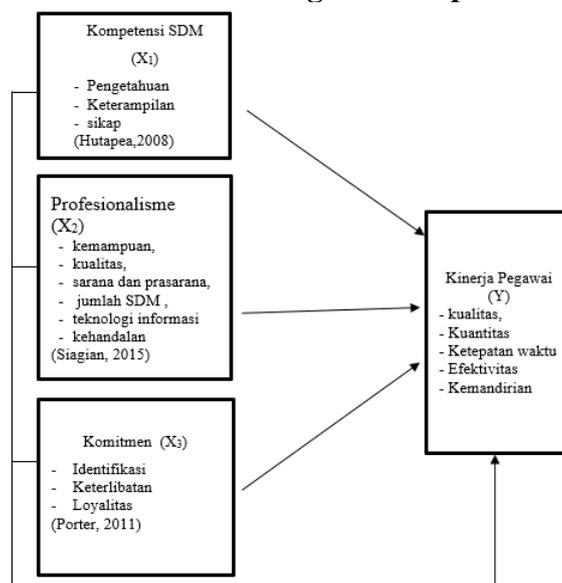
Hal berikutnya, yang dianggap perlu untuk diteliti pada lokasi penelitian adalah komitmen kerja pegawai. Mengingat bahwa pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD bekerja dibawah tanggungjawab besar serta pengawasan tinggi dari masyarakat. Oleh karenanya, dianggap perlu untuk melihat bagaimana kaitan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi merupakan kekuatan dari suatu identifikasi dan keterlibatan individu terhadap hal tertentu dalam organisasi.

Komitmen organisasi dapat dikatakan sebagai bentuk loyalitas pegawai terhadap organisasi dan pekerjaan yang diamanahkan kepadanya. Komitmen Organisasi juga merupakan sikap yang diperlihatkan oleh pegawai dalam menjalankan visi dan misi organisasi dan nilai yang terkandung dalamnya untuk kepentingan pengembangan diri dan organisasi. Cahyani, Ocky dan Johnson (2020) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian Setiawan, Epi dan Trisnowati (2022) melihat pengaruh kompetensi pegawai dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung. Hasil penelitian ditemukan bahwa kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi SDM, profesionalisme kerja dan komitmen organisasi merupakan tiga variabel yang diperlukan dalam menilai kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pangkep. Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor utama yang diperlukan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Yuliantini, I B Putra dan Dewa (2017) melihat bagaimana pengaruh kompetensi sumber daya manusia, motivasi dan lingkungan kerja pada komitmen organisasi dan implikasinya pada kinerja pengurus barang. Hasil penelitian ditemukan bahwa kompetensi SDM, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh langsung pada komitmen organisasi dan kinerja pengurus barang. Dalam hal ini sumber daya manusia yang berkompetensi tinggilah yang dibutuhkan oleh organisasi untuk membuktikan kepada masyarakat bahwa kinerja secretariat DPRD baik dan senantiasa mengutamakan kepentingan bangsa dan negara.

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

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Berdasarkan kerangka konseptual, hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4. Kompetensi SDM, Profesionalisme kerja dan komitmen secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

## METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah homogen dikarenakan penulis tidak melakukan perbandingan terhadap objek yang akan diteliti karena sifatnya yang relative sama dan serupa dengan tujuan penelitian. Sehingga populasi pada penelitian ini adalah pegawai yang berstatus ASN dan THL pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pangkep yang berjumlah 105 orang.

Sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang mewakili populasi tersebut berdasarkan karakteristik yang ditentukan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh dikarenakan semua populasi akan menjadi sampel penelitian karena jumlahnya yang tidak terlalu besar. Oleh karenanya jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 105 sampel.

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Agar data yang diperoleh dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi penelitian ini, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Proses pengolahan dan analisis data pada penelitian ini menggunakan program IBMSPSS for Windows versi 26. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, 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 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r	Ket.
Kompetensi SDM	1	0,424	Valid
	2	0,541	Valid
	3	0,784	Valid
	4	0,691	Valid
	5	0,833	Valid
	6	0,811	Valid
Profesionalisme	1	0,582	Valid
	2	0,715	Valid
	3	0,763	Valid
	4	0,741	Valid
	5	0,625	Valid
	6	0,651	Valid
	7	0,723	Valid

Variabel	Item	r	Ket.
	8	0,715	Valid
	9	0,750	Valid
	10	0,634	Valid
Komitmen Organisasi	1	0,681	Valid
	2	0,688	Valid
	3	0,643	Valid
	4	0,776	Valid
	5	0,697	Valid
	6	0,701	Valid
Kinerja	1	0,892	Valid
	2	0,873	Valid
	3	0,774	Valid
	4	0,756	Valid
	5	0,764	Valid
	6	0,845	Valid
	7	0,864	Valid
	8	0,701	Valid
	9	0,817	Valid
	10	0,851	Valid

*Sumber : Data primer diolah, 2023*

Nilai korelasi setiap item terhadap skor total pada setiap variabel penelitian menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,300. Pada variabel Kompetensi SDM nilai korelasi antara 0,424-0,833, variabel Profesionalisme berkisar 0,634-0,750, variabel Komitmen Organisasi berkisar 0,643-0,776, dan variabel Kinerja berkisar 0,709-0,892. Oleh karena itu setiap item pertanyaan dapat dinyatakan berkualitas dari sisi ketepatan (validitas).

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach alpha	Kriteria	Keterangan
Kompetensi SDM	0,783	0,600	Reliabel
Profesionalisme	0,873		Reliabel
Komitmen Organisasi	0,774		Reliabel
Kinerja	0,939		Reliabel

*Sumber : Data primer diolah, 2023*

Nilai Cronbach alpha dari setiap variabel menunjukkan nilai lebih dari kriteria yang ditentukan yaitu 0,600. Oleh karena itu instrumen kuesioner yang digunakan untuk mengukur setiap variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel atau handal sehingga memungkinkan untuk digunakan pada penelitian serupa.

## Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
1 (Constant)	5,204	3,354			1,552	,124
X1	,231	,116	,167		1,989	,050
X2	,680	,092	,615		7,392	,000
X3	,116	,101	,087		1,152	,252

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah, 2023

Mengacu pada hasil analisis regresi berganda pada Tabel 3 maka dapat dikonstruksi model regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 5,204 + 0,231X1 + 0,680X2 + 0,116X3$$

Pemaknaan atas model regresi linear berganda yang telah diperoleh dijelaskan sebagai berikut :

- Pada kondisi variabel independen konstan maka variabel Y (Kinerja) memiliki nilai 5,204
- Koefisien regresi variabel independen Kompetensi SDM (X1) sebesar 0,231 dengan arah hubungan positif
- Koefisien regresi variabel independen Profesionalisme (X2) sebesar 0,680 dengan arah hubungan positif
- Koefisien regresi variabel independen Komitmen Organisasi (X3) sebesar 0,116 dengan arah hubungan positif

### Uji Parsial (Secara Parsial)

Hipotesis penelitian yang melibatkan hanya satu variabel independen diuji secara parsial yaitu mengacu pada hasil pada Tabel 3. Hasil pengujian hipotesis diuraikan sebagai berikut :

#### 1. Kompetensi SDM

Pada hubungan antara Kompetensi SDM dan Kinerja pada staf Sekretariat DPRD Kab Pangkep menunjukkan nilai signifikansi 0,050 dengan koefisien +0,231. Koefisien regresi tersebut mengindikasikan bahwa terdapat peluang peningkatan kinerja sebesar 0,231 dengan memanfaatkan kompetensi SDM. Adapun nilai signifikansi yang diperoleh menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan masih dapat diterima bahwa terdapat pengaruh signifikan kompetensi SDM terhadap kinerja staf Sekretariat DPRD Kab Pangkep.

#### 2. Profesionalisme

Aspek profesionalisme menunjukkan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien regresi sebesar +0,680. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf kesalahan 5% (0,05) sehingga dapat dinyatakan hipotesis diterima bahwa profesionalisme

memengaruhi kinerja staf Sekretariat DPRD Kab Pangkep. Peluang peningkatan kinerja dari aspek profesionalisme yaitu sebesar 0,680.

3. Komitmen organisasi

Variabel komitmen organisasi pada hasil analisis regresi berganda menunjukkan nilai signifikansi 0,252 dan nilai koefisien regresi sebesar +0,116. Koefisien regresi yang diperoleh menunjukkan adanya peluang peningkatan kinerja dari aspek komitmen organisasi. Namun berdasarkan nilai signifikansi maka hipotesis yang diajukan ditolak sehingga disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja pada staf Sekretariat DPRD Kab Pangkep.

**Uji F (Secara Simultan)**

**Tabel 4. Hasil Uji-F**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1797,125	3	599,042	47,502	,000 <sup>b</sup>
Residual	1210,635	96	12,611		
Total	3007,760	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data primer diolah, 2023

Nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil uji-F yaitu sebesar 0,000 dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 47,502. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf kesalahan yang telah ditetapkan ( $P < 0,05$ ) sehingga hipotesis keempat diterima bahwa kompetensi SDM, profesionalisme, dan komitmen organisasi berpengaruh secara serentak terhadap kinerja pada staf Sekretariat DPRD Kab Pangkep.

**Koefisien Determinasi**

**Tabel 5. Nilai R Square**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,773 <sup>a</sup>	,597	,585	3,55117

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah, 2023

Nilai *R square* diperoleh sebesar 0,597 sehingga diperoleh koefisien determinan (*D*) sebagai berikut.

$$D = 0,597 \times 100\% = 59,7\%$$

Koefisien determinan model regresi linear berganda yang digunakan sebesar 59,7% atau termasuk kategori cukup baik (40-60%). Nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa variabel independen yang digunakan yaitu kompetensi SDM, profesionalisme, dan komitmen organisasi dapat memengaruhi 59,7% bagian dari

kinerja pada staf Sekretariat DPRD Kab Pangkep sedangkan sisanya yaitu 60,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kab Pangkep**

Hasil analisis statistik dengan model regresi linear berganda menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Kompetensi SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan arah pengaruh positif atau berbanding lurus sehingga setiap peningkatan kompetensi SDM dapat mengungkit kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pangkep.

Kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu item evaluasi yang rutin dilakukan oleh organisasi untuk memaksimalkan kinerja organisasi dan mencapai tujuan (Hutapea dan Thoha, 2014). Hasil penelitian yang diperoleh sejalan dengan pernyataan tersebut sehingga pada Sekretariat DPRD Kab Pangkep telah menunjukkan penerapan pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Simpulan yang diperoleh dari pengujian hipotesis sejalan dengan simpulan Aulia (2021), Zuhro (2021), dan Setiawan, dkk (2022). Harmanita (2021) juga menemukan temuan serupa pada lokasi yang identik tepatnya Sekretariat DPRD Kabupaten Pelalawan bahwa kompetensi kerja berkaitan dengan kinerja pegawai. Konsistensi temuan menunjukkan bahwa faktor kompetensi SDM berkaitan erat dengan kinerja sehingga pengelolaan sumber daya manusia mulai dari perekrutan, penempatan, mutasi, dan promosi perlu dilakukan secara seksama dan memperhatikan kompetensi personil.

Kompetensi SDM di lokasi penelitian memperoleh indeks tanggapan 82,80 (tinggi) sehingga dapat diinterpretasikan bahwa pegawai Sekretariat DPRD Kab Pangkep telah memahami urgensi SDM baik dalam bekerja maupun pengembangan karier. Pemahaman yang baik terhadap urgensi kompetensi secara jangka panjang dapat memudahkan pegawai dalam menyusun rencana karir dan target capaian kinerja individu dengan mengacu pada target kerja organisasi.

### **Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kab Pangkep**

Pengujian hipotesis dengan model regresi linear berganda menghasilkan simpulan hipotesis diterima bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pola hubungan yang ditemukan, mengacu pada koefisien regresi, yaitu pola linear dimana setiap peningkatan profesionalisme pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pangkep secara signifikan.

Keterkaitan profesionalisme dan kinerja juga diungkapkan oleh peneliti sebelumnya yaitu Hafid dan Fajriani (2019) dan Hidayat dan Rudini (2023). Profesionalisme, secara konseptual, merupakan hal mutlak yang harus dimiliki oleh seorang pekerja terlebih bagi seorang ASN yang menjadi kelompok dominan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pangkep. Hadirnya profesionalisme pada diri setiap pegawai memungkinkan aturan di tempat kerja dapat terimplementasikan dengan baik sehingga tercipta lingkungan kerja kondusif dan menjamin tercapainya tujuan organisasi.

Profesionalisme dipersepsikan tinggi oleh responden dengan nilai indeks tanggapan variabel 90,06. Nilai indeks tersebut menunjukkan bahwa pegawai

Sekretariat DPRD Kab Pangkep telah mampu menginternalisasi profesionalisme dalam bekerja. Sikap dan pola kerja yang professional secara jangka pendek maupun jangka panjang akan menopang pencapaian kinerja organisasi sebab profesionalisme secara teoritik menunjukkan sikap kerja pegawai yang disiplin dan sesuai peraturan organisasi tanpa memandang jabatan (Kurniawan, 2015).

### **Pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kab Pangkep**

Mengacu pada hasil analisis regresi linear berganda, maka komitmen organisasi pada penelitian terhadap pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pangkep tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Meskipun memiliki pola hubungan linear namun diindikasikan adanya peningkatan komitmen tidak dapat meningkatkan kinerja secara signifikan.

Hasil penelitian tidak selaras dengan temuan sebelumnya oleh Aulia (2021), Susanti dan Aprilia (2021) namun terdapat pula penelitian Anggraeni dkk (2019) yang menemukan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Tegal. Meskipun secara deskriptif ditemukan komitmen organisasi pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pangkep termasuk tinggi namun pada beberapa aspek menunjukkan indeks tanggapan di bawah 80 yaitu terkait pelibatan diri dan kebahagiaan dalam bekerja. Kedua parameter tersebut kemungkinan menjadi faktor sehingga meskipun komitmen organisasi tinggi namun belum dapat memengaruhi kinerja secara signifikan.

Nilai indeks tanggapan responden terkait komitmen organisasi sebesar 82,6 termasuk kategori tinggi namun tidak lebih tinggi dibandingkan persepsi responden terhadap kompetensi SDM dan profesionalisme. Nilai indeks yang diperoleh mengindikasikan bahwa responden memiliki komitmen yang baik terhadap tempat kerja. Mayoritas responden merupakan ASN sehingga telah terikat komitmen sebagai abdi negara. Akan tetapi hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen SDM di lokasi penelitian tidak signifikan peluangnya meningkatkan kinerja.

### **Pengaruh Kompetensi SDM, profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kab Pangkep**

Pengujian simultan ketiga variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan uji-F menghasilkan putusan bahwa hipotesis diterima atau variabel kompetensi SDM, profesionalisme, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Mengacu pada hasil tersebut maka, secara manajerial, peningkatan ketiga variabel secara serentak berpeluang meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pangkep secara signifikan.

Hasil penelitian yang dilakukan sejalan dengan temuan Setiawan dkk (2022) terkait pengaruh kompetensi dan komitmen terhadap kinerja serta Hidayat dan Rudini (2023) yang meneliti profesionalisme dan komitmen terhadap kinerja. Meningkatkan kompetensi yang diiringi dengan pemahaman atas profesionalisme dan komitmen yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja baik secara individu maupun organisasi.

### **KESIMPULAN**

1. Hasil analisis regresi berganda menggunakan uji-t menunjukkan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap

- Kinerja staf Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pangkajene Kepulauan
2. Hasil analisis regresi berganda menggunakan uji-t menunjukkan bahwa Profesionalisme terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja staf Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pangkajene Kepulauan
  3. Hasil analisis regresi berganda menggunakan uji-t menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja staf Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pangkajene Kepulauan
  4. Hasil analisis regresi berganda menggunakan uji-F menyimpulkan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia, Profesionalisme, dan Komitmen Organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja staf Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pangkajene Kepulauan

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. Aswaja Pressindo.
- Abeng, Tanri. (2012). *Profesi Manajemen*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Anggraeni, M. Hesti, W., dan Arifia, Y. (2019). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 4(1): 67-76.
- Andriyani, Yesy. (2015). Profesionalisme Kerja Pegawai Dalam Penyelenggaraan Administrasi Pelayanan Publik Di Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda. *eJournal Administrasi Negara*, 4, (1) : 2320- 2333.
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Arif, Yusuf, Hamali. (2016). *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta. Center for Academic Publishing Service.
- Ardiana, IDKR., Brahmayanti, L. A., & Subaedi. (2013). Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 12(1): 1-10.
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Hamatek Indo Bekasi. *JIMEN: Jurnal Inovasi Mahasiswa Manajemen*. 1(2):158-169.
- Babadu, J.S., dan Zain. (2001). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta. Pustaka Sinar Harapan, 2001, h. 131.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung. CV Pustaka Setia.

- Bangun, Wilson. (2014). *Sumber daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Cahyani, R. A. Ocky, S., dan Johnson, D. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Salatiga). *Jurnal Ekobis Dewantara*. 3(1): 1-10.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya. Pena Semesta. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Nasional, op.cit, h. 758.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.
- Eko, Widodo, Suparno. (2015). "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia". Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Fasha, A. K. R., & Lestari, H. A. (2019). Influence Of Motivation Work, Discipline Of Work, Work Environment, Cultural Organization, And Compensation To The Performance Of Employees. 18. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3311306](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3311306).
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.
- Habiburrahman., dan Ferghina, Z. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 11 (2): 109-119.
- Hadari, Nawawi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- HaFid, H., dan Nur, F. (2019). Hubungan Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Kinerja Dosen pada STIE Muhammadiyah Mamuju. *KINERJA:JEBM*. 16(1): 58-68.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Yogyakarta. CAPS (Center for Academic Publishing Servic).
- Hani, T. Handoko. (2014). *Manajemen Personalita dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFY-Yogyakarta.
- Harmanita, W. (2021). Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretaariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Pelalawan. Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Riau.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Yogyakarta. CAPS (Center for Academic Publishing Servic).
- Hidayat, F., dan Ahmad, R. (2023). Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor KPP Pratama

- Sampit). *Jurnal Penyerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*. 8(1): 85-97.
- Iswanto, J. (2017). Kompetensi, Profesionalisme Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*. 14(2): 184-191.
- Kurniawan, Agung. (2015). *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta. Pembaharuan.
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Mahardhani, Adhana, Januar. (2014). *Strategi Pembangunan Desa (Tinjauan Aplikatif)*. Ponorogo. UNMUH Ponorogo Press.
- Moekijat. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Pustaka.
- Muliaty. (2021). Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 11(2): 69:77.
- Priogandi, A. M. Firman, M., dan Herminawat, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. *Indonesian Journal of Business and Management*. 3(2): 98-105.
- Parulian, Hutapea., dan Nurianna, Thoha. (2014). *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Priansa, Donni, Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta
- Ramadhan, G. (2018). Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Banjarmasin. *Jurnal Administrasi Publik*. 1(15): 1-19.
- Robbins, P. S., dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2017). *“Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil”*. Edisi Revisi Bandung. Refika Aditama.
- Setiawan, I. A., Epi, P., dan Trisnowati, J. (2022). Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Lampung. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen dan Bisnis Pascasarjana Saburai*. 6: 187-197.
- Siagian, Sondang, P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Akarsa.

- Sivannisa, N., Hafidhah, A., dan Nita, K. (2022). Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo. *Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*. 1(3): 114-121.
- Steers, RM., dan Porter, L. W. (2011). *Motivation and Work Behaviour*. New York Accademic Press.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan kompetensi SDM*. Kedua. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Susanti, F., dan Aprilia. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Teluk Luas Kota Padang. *Jurnal Manajemen , Ekonomi , Keuangan dan Akuntansi (MEKA)*. 2(2):300-311.
- Tampubolon, M. Saur. (2014). *Penelitian Tindakan Kelas Sebagai Pengembangan Profesi Pendidik dan keilmuan*. Jakarta. Erlangga.
- Tanjung, A. J., Dkk. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Karakteristik pekerjaan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma (JRAM)*. 7(2): 179-188.
- Veithzal, Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta. Salemba Empat.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Surabaya. CV. R.A.De.Rozarie.marjoko.
- Zuhro, F. (2021). Peran Profesionalisme dalam Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Ticketing PT Garuda Indonesia, Tbk Branch Office Surabaya. *Journal of Economic and Business*. 2(1): 70-83.