

## Pengaruh Profesionalitas Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai

Erwin Sitepu<sup>1</sup>, Siti Wardah Pratidina<sup>2</sup>, Porkas Sojuangon Lubis<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Al Washliyah Medan

[1erwinsitepu736@gmail.com](mailto:1erwinsitepu736@gmail.com), [2partidina.bachrain@gmail.com](mailto:2partidina.bachrain@gmail.com), [3porkas.mm@gmail.com](mailto:3porkas.mm@gmail.com)

**Abstrak,** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah profesionalitas dan komitmen kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai dan seberapa besar pengaruhnya. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan Regresi Linear Berganda sebagai analisisnya. Sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 54 orang. Profesionalitas memiliki koefisien positif sebesar 0,753 ( $\beta = 0,874$ ), mengindikasikan hubungan positif yang kuat dengan kinerja; setiap kenaikan satu unit profesionalitas dikaitkan dengan peningkatan 0,753 unit dalam kinerja, dengan pengaruh yang signifikan berdasarkan nilai Beta yang tinggi. Sebaliknya, komitmen kerja memiliki koefisien negatif kecil sebesar -0,030 ( $\beta = -0,038$ ), menunjukkan hubungan negatif yang sangat lemah dengan kinerja; kenaikan satu unit komitmen kerja dikaitkan dengan penurunan sangat kecil (0,030) dalam kinerja. Variabel profesionalitas memiliki nilai t yang sangat tinggi yaitu 12,964 dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ), yang mengindikasikan bahwa profesionalitas memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, variabel komitmen kerja memiliki nilai t negatif yang rendah (-0,571) dengan signifikansi 0,571 ( $p > 0,05$ ), menunjukkan bahwa komitmen kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dalam model ini. Nilai F sangat tinggi yaitu 85,273 dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Ini mengindikasikan bahwa model secara keseluruhan sangat signifikan secara statistik. Artinya, kombinasi variabel independen (profesionalitas dan komitmen kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Nilai R Square sebesar 0,770 menunjukkan bahwa 77% dari variasi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh variabel profesionalitas dan komitmen kerja dalam model ini. Ini mengindikasikan kekuatan prediktif yang cukup tinggi dari model, dimana lebih dari tiga perempat variasi dalam kinerja dapat diprediksi oleh kedua variabel independen tersebut. Berdasarkan hasil penelitian, Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai disarankan untuk fokus pada peningkatan profesionalitas pegawai, mengingat pengaruhnya yang sangat signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilakukan melalui program pelatihan berkala, sertifikasi profesional, dan pembaruan pengetahuan tentang standar audit terkini. Meskipun komitmen kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara individual, namun perlu dievaluasi lebih lanjut dan diintegrasikan dengan program peningkatan profesionalitas.

**Kata Kunci: Profesionalitas, Komitmen Kerja, Kinerja**

### Pendahuluan

Pemerintahan daerah di Indonesia, termasuk Kabupaten Serdang Bedagai, menghadapi berbagai tantangan kompleks dalam mengelola sumber daya dan memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Salah satu aspek kunci dalam penyelenggaraan pemerintahan yang efektif adalah fungsi pengawasan yang diemban oleh Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai. Inspektorat memiliki peran vital dalam memastikan transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi dalam pelaksanaan kebijakan publik.

Pentingnya peran Inspektorat menimbulkan kebutuhan untuk memiliki pegawai yang profesional dan memiliki komitmen kerja tinggi. Profesionalitas dan komitmen kerja pegawai Inspektorat akan secara langsung mempengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan tugas pengawasan. Namun, dalam konteks Kabupaten Serdang Bedagai, masih terdapat ketidakjelasan mengenai sejauh mana profesionalitas dan komitmen kerja pegawai Inspektorat berdampak pada kinerja mereka.

Beberapa permasalahan mendasar yang biasa muncul, seperti rendahnya efektivitas pengawasan, potensi terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan kebijakan, ketidakmampuan Inspektorat dalam memberikan rekomendasi yang konstruktif, belum optimalnya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, ada anggapan di masyarakat bahwa pegawai tidak mempermudah malah mempersulit masyarakat yang berurusan dengan pegawai, masih ada pegawai yang memiliki komitmen kerja yang rendah, tercermin dari pelanggaran aturan yang sering dilakukan dan beberapa pegawai terindikasi memiliki kinerja yang rendah dengan berbagai faktor. Oleh sebab itu, penelitian ini dilakukan untuk mendalami pemahaman mengenai pengaruh profesionalitas dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai.

Pemahaman mendalam terkait masalah ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai Inspektorat, sekaligus memberikan rekomendasi bagi pihak terkait untuk memperbaiki dan mengoptimalkan peran Inspektorat dalam menjalankan fungsi pengawasan dengan lebih efisien dan efektif.

### Tinjauan

Menurut Supriadi (dalam Hasibuan, 2017), penggunaan istilah profesionalisme menunjuk pada derajat penampilan seseorang sebagai profesional atau penampilan suatu pekerjaan sebagai suatu profesi, ada yang profesionalismenya tinggi, sedang dan rendah. Profesionalisme juga mengacu kepada sikap dan komitmen anggota profesi untuk bekerja berdasarkan standar yang tinggi dan kode etik profesinya. Profesionalisme adalah suatu paham yang menginginkan dilakukan kegiatan tertentu dalam masyarakat, berbekal keahlian dan berdasar rasa terpanggil serta

ikrar menerima panggilan tersebut dengan semangat pengabdian, selalu siap memberikan pertolongan kepada sesama yang kesulitan di tengah gelapnya kehidupan (Wignjosoebroto).(Hasibuan, 2017).

Menurut Wibowo (dalam Putri, 2014), komitmen adalah perasaan identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen pada organisasi menyangkut tiga sikap yaitu: (1) perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi; (2) perasaan keterlibatan dalam tugas organisasi; dan (3) perasaan loyalitas untuk organisasi. Mowday (dalam Putri, 2014), menyebut bahwa komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecendrungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan derajat dimana seorang pegawai mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Menurut Moeheriono (dalam Ramadhan, 2018), kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Wexley dan Yulk (dalam Ramadhan, 2018), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*).

### Metode

Penelitian ini dilaksanakan di Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai tepatnya di Jalan Negara No.300 Desa Firdaus, Kecamatan Sei Rampah, Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai yang berjumlah 52 orang. Maka, sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 orang.

Teknik analisis data dilakukan untuk mengolah dan memproses data menjadi sebuah hasil atau informasi yang valid dan juga mudah dipahami oleh orang umum. Untuk

mempermudah pengolahan data penelitian, penulis menggunakan aplikasi SPSS. Dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik analisis data sebagai berikut:

#### 1. Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan sebagai alat ukur untuk menguji kevalidan data yang didapatkan peneliti saat penelitian. dapat pada setiap item dengan nilai total dari masing-masing atribut. Teknik korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Pearson Product Moment Correlation*. Syofian mengatakan, butir pertanyaan valid dalam uji validitas akan ditentukan melalui kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika  $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$  maka pertanyaan valid.
- 2) Jika  $r_{\alpha} < r_{\text{tabel}}$  maka pertanyaan tidak valid.
- 3) Jika  $r_{\alpha} = r_{\text{tabel}}$  maka pertanyaan valid.

##### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Dalam setiap penelitian, adanya kesalahan pengukuran ini cukup besar. Dengan itu, untuk mengetahui pengukuran dari hasil sebenarnya, kesalahan dalam pengukuran sangat diperhitungkan. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*. Berikut ini merupakan kriteria penilaian uji reliabilitas:

- 1) Apabila *Cronbach Alpha*  $\geq 0,8$  dapat dikatakan bahwa kriteria kuesioner yang didapat adalah reliabel baik.
- 2) Apabila *Cronbach Alpha*  $0,6 - 0,79$  dapat dikatakan bahwa kriteria kuesioner yang didapat adalah reliabel (reliabilitas diterima).
- 3) Apabila *Cronbach Alpha*  $\leq 0,6$  dapat dikatakan bahwa kriteria kuesioner yang didapat adalah tidak reliabel.

##### c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang didapatkan berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan cara Uji Kolmogorov Smirnov. Apakah nilai probabilitas  $> 0,05$  maka data dinyatakan berdistribusi normal, begitupula sebaliknya.

#### 2. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

Uji penyimpangan asumsi klasik digunakan untuk mengetahui normalitas regresi dan ada tidaknya multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas dalam model regresi.

##### a. Uji Normalitas Regresi

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Untuk mengujinya, digunakan metode statistik *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria nilai residual telah terdistribusi normal jika nilai signifikansi (*Asymp.Sig 2-tailed*) lebih besar dari 0,05.

##### b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas artinya antarvariabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebasnya. Konsekuensi adanya multikolinieritas adalah koefisien korelasi variabel tidak tertentu malahan menjadi sangat besar atau tidak terhingga. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Apabila nilai VIF berada di bawah 10,00 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,100 maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinieritas.

##### c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara satu residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Metode pengujian yang dilakukan adalah dengan uji *Durbin-Watson* (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika  $d$  lebih kecil dari  $dL$  atau lebih besar dari  $(4-dL)$  maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
- 2) Jika  $d$  terletak antara  $dU$  dan  $(4-dU)$ , maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
- 3) Jika  $d$  terletak antara  $dL$  dan  $dU$  atau diantara  $(4-dU)$  dan  $(4-dL)$ , maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat grafik *scatterplots* antara *standardized predicted value* (ZPRED) dengan *studentized residual* (SRESID). Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. *Regression Linier*

*Regression linier* adalah hubungan secara linier antara variabel independen yang digunakan untuk memprediksi atau meramalkan suatu nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen. Pada penelitian ini, uji yang akan dilakukan analisis regresi adalah sebagai berikut:

a. Persamaan Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda berguna untuk menganalisis hubungan linier antara 2 variabel independen atau lebih dengan 1 variabel dependen. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja

a = Nilai Konstanta

$b_1X_1$  = Nilai Koefisien Regresi Variabel Profesionalitas

$b_2X_2$  = Nilai Koefisien Regresi Variabel Komitmen Kerja

e = *Standard Error*

b. Uji t

Uji t atau t hitung adalah pengujian signifikansi untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap Y secara parsial, apakah berpengaruh signifikan atau tidak. Untuk mengetahui hasilnya signifikan atau tidak, angka t hitung akan dibandingkan dengan t tabel. Kriteria pengujian:

- 1) Jika t hitung > t tabel pada uji 2 sisi dengan sig. 0,05 maka dinyatakan berpengaruh signifikan.
- 2) Jika t hitung < t tabel pada uji 2 sisi dengan sig. 0,05 maka dinyatakan tidak berpengaruh signifikan.

c. Uji F

ANOVA atau analisis varian merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama. Uji F untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap

variabel dependen. Untuk mengetahui hasilnya signifikan atau tidak, angka F hitung akan dibandingkan dengan F tabel. Kriteria pengujian:

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada uji 2 sisi dengan sig. 0,05 maka dinyatakan berpengaruh signifikan.
- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada uji 2 sisi dengan sig. 0,05 maka dinyatakan tidak berpengaruh signifikan.

d. Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. *Adjusted R Square* adalah nilai *R Square* yang telah disesuaikan. Untuk regresi dengan lebih dari dua variabel independen digunakan *Adjusted R Square* sebagai koefisien determinasi.

**Hasil dan pembahasan**

**Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Dengan memahami hasil dari persamaan regresi, uji t, uji F, dan koefisien determinasi, penulis dapat menarik kesimpulan yang bermakna tentang pengaruh antara variabel-variabel yang dianalisis.

**Persamaan Regresi Linear Berganda**

Persamaan ini menunjukkan bagaimana perubahan pada variabel-variabel bebas akan memengaruhi nilai variabel terikat.

**Tabel 1**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	12,381	3,429	
profesionalitas	,753	,058	,874
komitmen kerja	-,030	,053	-,038

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 19

Tabel 1 menampilkan hasil analisis regresi linear berganda dengan kinerja sebagai variabel dependen. Model ini melibatkan dua variabel independen: profesionalitas dan komitmen kerja. Konstanta model adalah 12,381, menunjukkan nilai kinerja ketika kedua variabel independen bernilai nol. Profesionalitas memiliki koefisien positif sebesar 0,753 ( $\beta = 0,874$ ), mengindikasikan hubungan positif yang kuat dengan kinerja; setiap kenaikan satu unit profesionalitas dikaitkan dengan peningkatan 0,753 unit dalam kinerja, dengan pengaruh yang signifikan berdasarkan nilai Beta yang tinggi. Sebaliknya, komitmen kerja memiliki koefisien negatif kecil sebesar -0,030 ( $\beta = -0,038$ ), menunjukkan hubungan negatif yang sangat lemah dengan kinerja; kenaikan satu unit komitmen kerja dikaitkan dengan penurunan sangat kecil (0,030) dalam kinerja. Nilai Beta yang rendah untuk komitmen kerja mengisyaratkan bahwa pengaruhnya terhadap kinerja mungkin tidak signifikan secara statistik dibandingkan dengan profesionalitas.

**Uji Hipotesis Parsial (Uji t)**

Untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dilakukan uji hipotesis parsial atau yang lebih dikenal dengan uji t. Uji ini

bertujuan untuk menentukan apakah setiap variabel independen, dalam hal ini profesionalitas dan komitmen kerja, memiliki pengaruh yang signifikan secara individual terhadap variabel dependen, yaitu kinerja. Hasil uji t akan memberikan gambaran tentang seberapa kuat pengaruh masing-masing variabel independen dan apakah pengaruh tersebut dapat dianggap signifikan secara statistik. Berikut ini disajikan tabel hasil uji hipotesis parsial (uji t) yang menunjukkan nilai t hitung dan tingkat signifikansi untuk setiap variabel independen:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	3,611	,001
profesionalitas	12,964	,000
komitmen kerja	-,571	,571

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 19

Tabel 2 menyajikan hasil uji hipotesis parsial (Uji t) untuk model regresi dengan kinerja sebagai variabel dependen. Untuk konstanta model, nilai t adalah 3,611 dengan signifikansi 0,001, menunjukkan bahwa konstanta secara statistik signifikan. Variabel profesionalitas memiliki nilai t yang sangat tinggi yaitu 12,964 dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ), yang mengindikasikan bahwa profesionalitas memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, variabel komitmen kerja memiliki nilai t negatif yang rendah (-0,571) dengan signifikansi 0,571 ( $p > 0,05$ ), menunjukkan bahwa komitmen kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dalam model ini. Hasil ini menegaskan bahwa di antara kedua variabel independen, hanya profesionalitas yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara pengaruh komitmen kerja tidak dapat dibuktikan secara statistik dalam konteks penelitian ini.

**Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

Hasil uji F biasanya disajikan dalam bentuk tabel ANOVA yang mencantumkan nilai F hitung, derajat kebebasan, dan nilai signifikansi (p-value) untuk mengevaluasi signifikansi model regresi secara keseluruhan.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	766,335	2	383,167	85,273	,000 <sup>a</sup>
Residual	229,165	51	4,493		
Total	995,500	53			

a. Predictors: (Constant), komitmen kerja, profesionalitas

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 19

Tabel 3 menampilkan hasil uji hipotesis simultan (Uji F) untuk model regresi linear berganda. Dengan kinerja sebagai variabel dependen dan profesionalitas serta komitmen kerja sebagai prediktor, hasil menunjukkan nilai F yang sangat tinggi yaitu 85,273 dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Ini mengindikasikan bahwa model secara keseluruhan sangat signifikan secara

statistik. Artinya, kombinasi variabel independen (profesionalitas dan komitmen kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Total sum of squares adalah 995,500, dengan regression sum of squares sebesar 766,335 dan residual sum of squares 229,165. Degree of freedom (df) untuk regresi adalah 2 dan untuk residual adalah 51, menunjukkan total 53 observasi dalam analisis. Hasil ini menegaskan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kekuatan prediktif yang baik dan variabel-variabel independen secara kolektif berkontribusi signifikan dalam menjelaskan variasi dalam kinerja.

### Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1, di mana nilai yang semakin mendekati 1 mengindikasikan bahwa model regresi semakin baik dalam memprediksi variabel terikat berdasarkan variabel-variabel bebasnya. Sebaliknya, nilai yang semakin mendekati 0 menunjukkan bahwa model regresi kurang mampu menjelaskan variasi pada variabel terikat.

**Tabel 4**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R Square	Std. Error of the Estimate
1	,770	2,120

a. Predictors: (Constant), komitmen\_kerja, profesionalitas

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 19

Tabel 4 menyajikan koefisien determinasi (R Square) dan standard error of the estimate untuk model regresi dengan kinerja sebagai variabel dependen, serta profesionalitas dan komitmen kerja sebagai prediktor. Nilai R Square sebesar 0,770 menunjukkan bahwa 77% dari variasi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh variabel profesionalitas dan komitmen kerja dalam model ini. Ini mengindikasikan kekuatan prediktif yang cukup tinggi dari model, dimana lebih dari tiga perempat variasi dalam kinerja dapat diprediksi oleh kedua variabel independen tersebut. Standard error of the estimate sebesar 2,120 menunjukkan rata-rata deviasi prediksi model dari nilai kinerja yang sebenarnya. Nilai ini relatif kecil dibandingkan dengan skala variabel dependen, yang mengindikasikan kecocokan model yang baik. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variasi kinerja, meskipun masih ada sekitar 23% variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam model ini.

### Daftar pustaka

- Aisyah, M. F., Utami, W., Sunardi, S., & Sudarsih, S. (2017). *Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember*. E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi, 4(1), 131. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v4i1.4753>
- Arifin, S., & Darmawan, D. (2021). *Studi Tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Edunomika, 6(1), 33. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.3727>
- Daulay, D. A., Silalahi, M., Sisca, S., & Dharma, E. (2019). *Pengaruh Tata Letak Dan Pegawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar*. Maker: Jurnal Manajemen, 5(2), 25-35. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i2.116>
- Dianto, D., Ikhwana, H., & Pratidina, S. W. (2023). *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Medan Distribusindo Raya (Mdr)Di Kota Medan*. Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen, 11(3), 48-55. <https://doi.org/10.35126/ilman.v11i3.536>

- Fajarullaili, N. A. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 1–88.
- Hanindiya, B., Andri Ekawati, Y., Kurniawan, H., & Sanjaya, M. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Simalungun Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 185–198.  
<https://proceeding.unefaconference.org/index.php/TAMPAN>
- Harifah, S. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan*.
- Hasanuddin, H., & Ashari, T. (2020). *Minat Kerja, Profesionalisme Konsel dan Kepuasan Kerja Konselor di LPT Grahita Indonesia di Banten*. *Analitika*, 12(2), 123–129.  
<https://doi.org/10.31289/analitika.v12i2.4192>
- Hasibuan, A. (2017). *Etika Profesi Profesionalisme Kerja*. UISU Press, 44(8), 1689–1699.
- Maharani, N. R. (2021). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk)*. Repository.Uinjkt.Ac.Id, h. 16-20.
- Marzuki, F. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Lp3I Group*. *Jurnal Lentera Bisnis*, 7(1), 21.  
<https://doi.org/10.34127/jrlab.v7i1.213>
- Oktavia, E., & Amar, S. (2018). *Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kopperindag dan UMKM Kabupaten Dharmasraya*. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 1–11.
- Pohan, M. (2022). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan*. Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Kolaborasi Multidisiplin Ilmu Untuk Bangkit Lebih Kuat Di Era Merdeka Belajar, 3(1), 621–635.  
<http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/6611>
- Putri, F. If. (2014). *Hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan di balai pendidikan dan pelatihan sosial*. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 220–232.  
<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/viewFile/3756/2991%23~:text=3DSecara%2520singkat%2520dapat%2520diartikan%2520bahwa,komitmennya%2520pun%2520tinggi.Begitupun%2520sbaliknya.&ved=2ahUKE>
- Ramadhan, G. (2018). *Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin*. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(15), 1–9.
- Yudiono, U., & Marwia, F. (2017). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Inspirasi Pendidikan*, 7(1), 74.  
<https://doi.org/10.21067/jip.v7i1.1559>
- Zain, N. A. M. (2018). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Bukti Fisik dan Daya Tanggap Terhadap Kepuasan Wajib Pajak Di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT. Samsat Lubuk Pakam*. *Jurnal Implementasi Ekonomi Dan Bisnis*, 7(2), 1877–18931.  
<http://siakad.univamedan.ac.id/ojs/index.php/jieb/article/view/206/159>