

**KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PROFESIONALISME KERJA DAN
KOMITMEN KERJA SEBAGAI PENDUKUNG PENINGKATAN KINERJA
PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN MAROS**

**M. Fajar Islam A. M.¹, Hermin A. Magga², Andi Bintang Balele³, Roswiyanti⁴,
Mughni Latifah⁵.**

Universitas Cokroaminoto Makassar
Jl. Perintis Kemerdekaan No. 7, Tamalanrea, Kec. Tamalanrea,
Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90245
islamfajar46@gmail.com

Abstract: This study aims to determine how much influence the Quality of Human Resources (HR), Work Professionalism and Work Commitment as Supporting Factors for Improving Employee Performance at the Maros Regency DPRD Secretariat Office both partially. This study uses a simple random technique method with a population of 46 respondents. The data collection techniques used are observation, interviews and distributing questionnaires. The data analysis method used is multiple linear regression analysis, hypothesis test analysis, determination coefficient analysis and normality test analysis with the help of the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 27 analysis tool. The results of the analysis obtained indicate that partially the Quality of Human Resources (HR) has a positive effect on Employee Performance. Work Professionalism does not affect Employee Performance and Work Commitment affects Employee Performance. Furthermore, HR Quality, Work Professionalism and Work Commitment simultaneously affect Employee Performance at the Maros Regency DPRD Secretariat Office

Keywords: HR Quality, Work Professionalism, Work Commitment and Employee Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kualitas sumber daya manusia, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Kerja Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Maros baik secara parsial. Penelitian ini menggunakan metode Teknik acak sederhana dengan jumlah populasi 46 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan menyebarkan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi liner berganda, analisis uji hipotesis, analisis koefisien determinasi dan analisis uji normalitas dengan bantuan alat analisis *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 27. Hasil analisis yang diperoleh menunjukkan secara parsial Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Profesionalisme Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dan Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya, Kualitas SDM, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Maros.

Kata kunci: Kualitas SDM, Profesionalisme Kerja, Komitmen Kerja dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan elemen yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja, organisasi perlu melakukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang optimal. Studi dari The Boston Consulting Group (BCG) menunjukkan bahwa Indonesia, khususnya di Nusantara, memiliki tingkat performa yang relatif rendah, dengan keterbatasan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten. Kinerja yang rendah ini berpotensi menghambat kesiapan Indonesia dalam menghadapi pertumbuhan ekonomi yang pesat. Oleh karena itu, perbaikan performa SDM, baik secara langsung maupun melalui metode lain, menjadi hal yang sangat penting bagi kemajuan suatu negara.

Kemajuan SDM di suatu negara dapat dilihat melalui Indeks Pembangunan Manusia (IPM), yang menggambarkan sejauh mana kualitas dan perkembangan SDM di negara tersebut. Semakin baik pembangunan SDM, semakin pesat pula perkembangan dan kualitas tenaga kerja yang dimilikinya. Dalam konteks organisasi, termasuk dalam pemerintahan, SDM memegang peranan yang sangat vital dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Siagian (1986), "Manusia adalah elemen terpenting dalam organisasi, serta merupakan aset paling berharga." Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi.

Melaksanakan otonomi daerah, yang juga berdampak pada perubahan struktur, prosedur birokrasi, dan budaya birokrasi, merupakan langkah untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Perubahan dalam budaya kerja dan perilaku pegawai bertujuan untuk memprofesionalkan birokrasi, dan dalam hal ini, perubahan tersebut sangat dipengaruhi oleh kualitas dan komitmen kerja pegawai yang ada. Menurut Faisol et al. (2022), dalam organisasi pemerintahan, baik profesionalisme maupun komitmen kerja pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap efisiensi dan efektivitas pelayanan publik.

Kualitas SDM yang baik tidak terlepas dari sistem rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan yang dilakukan oleh organisasi. Dalam konteks pemerintahan daerah, seperti di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Maros, pengembangan SDM yang berkualitas sangat diperlukan agar pegawai dapat melaksanakan tugas-tugas dengan profesional dan sesuai standar yang ditetapkan. Data yang tercatat pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Maros menunjukkan bahwa meskipun kinerja pegawai belum mencapai target yang ditetapkan, mereka telah menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perlu adanya dukungan yang lebih spesifik dalam bentuk pelatihan dan pembinaan agar pegawai dapat mencapai performa yang diinginkan. Kualitas SDM yang tinggi dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk profesionalisme kerja dan komitmen pegawai. Sebagai contoh, data tingkat kehadiran pegawai menunjukkan adanya ketidakhadiran tanpa keterangan yang mempengaruhi kelancaran operasional. Faktor-faktor ini mencerminkan pentingnya memperhatikan kualitas SDM, etika kerja, dan komitmen dalam mendukung kinerja organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM, pengembangan profesionalisme, dan komitmen kerja menjadi hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Maros.

Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai pengaruh kualitas SDM, profesionalisme kerja, dan komitmen kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Maros. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori dan praktik manajemen SDM di lingkungan pemerintahan serta memberikan rekomendasi bagi peningkatan kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), profesionalisme kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Maros. Data dikumpulkan melalui kuesioner, dokumentasi, dan studi kepustakaan, dengan sampel sebanyak 46 pegawai yang dipilih secara acak dari populasi 58 staf tetap. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha, uji F, analisis regresi berganda, uji t, dan uji normalitas untuk memastikan keandalan dan kecocokan data. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel-variabel yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kualitas SDM, profesionalisme kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai, yang dapat dijelaskan lebih lanjut melalui hasil analisis statistik yang dilakukan menggunakan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Prof. Dr. Jimly Asshiddiqie, ahli hukum tata negara dan mantan Ketua Mahkamah Konstitusi, menekankan pentingnya peran lembaga administratif, termasuk sekretariat DPRD, dalam mendukung jalannya demokrasi di Indonesia. Sekretariat DPRD tidak hanya menjalankan tugas administratif, tetapi juga berfungsi sebagai penghubung antara DPRD, pemerintah daerah, masyarakat, dan lembaga lain, serta memastikan kebijakan dan peraturan DPRD didasarkan pada data yang akurat. Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Maros, yang terletak di Jl. Lanto Daeng Pasewang No. 58, Kecamatan Turikale, dibentuk pada tahun 1959 dan memiliki 15 anggota pada awal pembentukannya. Sesuai UU Nomor 17 Tahun 2014, DPRD bertanggung jawab merumuskan peraturan daerah, menyusun anggaran, dan melakukan pengawasan.

Gambar 1. Bagan/Struktur, Susunan Organisasi Sekretariat DPRD



Validitas adalah ukuran tingkat kemampuan instrumen yang digunakan untuk mengukur nilai yang seharusnya diukur. Program SPSS for Windows versi 27.0 digunakan untuk melakukan uji validitas. Studi ini menguji validitas terhadap 46 responden. Keputusan dibuat berdasarkan nilai *r* hitung, yang merupakan korelasi item-total yang dikoreksi, yang harus lebih besar dari nilai *r* tabel sebesar 0,290, dengan $df = 46 - 2 = 44$ dan $\alpha = 0,05$. Jika nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel, maka item atau pertanyaan tersebut dianggap valid, dan sebaliknya. Evaluasi Kebenaran Variabel Kualitas SDM.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Kualitas sumber daya manusia (SDM)

BUTIR PERNYATAAN	Nilai Item Correlation hitung	Corrected Total / r	Sig.	r tabel	Kriteria
KSDM1	0.426		0.003	0.290	Valid
KSDM2	0.658		0.000	0.290	Valid
KSDM3	0.714		0.000	0.290	Valid
KSDM4	0.774		0.000	0.290	Valid
KSDM5	0.632		0.000	0.290	Valid
KSDM6	0.573		0.000	0.290	Valid
KSDM7	0.632		0.000	0.290	Valid
KSDM8	0.468		0.001	0.290	Valid

Berdasarkan Tabel 1, hasil yang ditampilkan, semua butir pernyataan (KSDM1 sampai KSDM8) menunjukkan nilai *r* hitung yang lebih besar dari 0.290 dan memiliki nilai signifikansi (*Sig.*) yang lebih kecil dari 0.05. Ini berarti setiap butir pernyataan memiliki hubungan yang signifikan dengan total skor dan dapat dianggap valid.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Profesionalisme Kerja

BUTIR PERNYATAAN	Nilai Total Correlation hitung	Corrected Item / r	Sig.	r tabel	Kriteria
PK1	0.485		0.001	0.290	Valid
PK2	0.641		0.000	0.290	Valid
PK3	0.641		0.000	0.290	Valid
PK4	0.418		0.004	0.290	Valid
PK5	0.594		0.000	0.290	Valid
PK6	0.481		0.001	0.290	Valid
PK7	0.593		0.000	0.290	Valid
PK8	0.745		0.000	0.290	Valid

Berdasarkan hasil yang ditampilkan dalam Tabel 4.2, seluruh butir pernyataan terkait variabel profesionalisme kerja (PK1 sampai PK8) menunjukkan nilai *r* hitung yang lebih besar dari 0.290, dengan nilai signifikansi (*Sig.*) yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan memiliki hubungan yang signifikan dengan total skor, sehingga

semua item pernyataan dalam variabel ini dapat dianggap valid. Sebagai contoh, PK1 dengan nilai r hitung 0.485 dan Sig. 0.001, PK2 dengan nilai r hitung 0.641 dan Sig. 0.000, serta PK8 dengan nilai r hitung 0.745 dan Sig. 0.000, semuanya menunjukkan hubungan signifikan dan validitas yang dapat diterima.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Komitmen Kerja

BUTIR PERNYATAAN	Nilai Corrected Item Total Correlation / r hitung	Sig.	r tabel	Kriteria
KK1	0.650	0.000	0.290	Valid
KK2	0.715	0.000	0.290	Valid
KK3	0.652	0.000	0.290	Valid
KK4	0.648	0.000	0.290	Valid
KK5	0.558	0.000	0.290	Valid
KK6	0.580	0.000	0.290	Valid

Berdasarkan hasil yang ditampilkan dalam Tabel 3, seluruh butir pernyataan terkait variabel komitmen kerja (KK1 sampai KK6) menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari 0.290, dengan nilai signifikansi (Sig.) yang sangat kecil, yaitu di bawah 0.05. Ini berarti setiap item pernyataan memiliki hubungan yang signifikan dengan total skor, sehingga dapat dianggap valid. Sebagai contoh, KK1 dengan nilai r hitung 0.650 dan Sig. 0.000, KK2 dengan nilai r hitung 0.715 dan Sig. 0.000, serta KK5 dengan nilai r hitung 0.558 dan Sig. 0.000, semuanya menunjukkan hubungan signifikan dan validitas yang dapat diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dalam variabel komitmen kerja dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Komitmen Kerja

BUTIR PERNYATAAN	Nilai Corrected Item Total Correlation / r hitung	Sig.	r tabel	Kriteria
KP1	0.523	0.000	0.290	Valid
KP2	0.734	0.000	0.290	Valid
KP3	0.649	0.000	0.290	Valid
KP4	0.679	0.000	0.290	Valid
KP5	0.709	0.000	0.290	Valid
KP6	0.620	0.000	0.290	Valid
KP7	0.664	0.000	0.290	Valid

Berdasarkan Tabel 4. dari seluruh butir pernyataan terkait variabel kinerja pegawai (KP1 sampai KP7) menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari 0.290, dengan nilai signifikansi (Sig.) yang sangat kecil, yaitu di bawah 0.05. Ini berarti setiap item pernyataan memiliki hubungan yang signifikan dengan total skor dan dapat dianggap valid. Sebagai contoh, KP1 dengan nilai r hitung 0.523 dan Sig. 0.000, KP2 dengan nilai r hitung 0.734 dan Sig. 0.000, serta KP7 dengan nilai r hitung 0.664 dan Sig. 0.000, semuanya menunjukkan hubungan signifikan dan validitas yang dapat diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dalam variabel kinerja pegawai dinyatakan valid.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Kualitas SDM

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	8

Hasil uji coba reliabilitas pada variabel X1 kualitas SDM dengan jumlah sebanyak 8 item pernyataan menggunakan Cronbach's Alpha adalah sebesar 0.762 sehingga dinyatakan reliabel dikarenakan nilai Cronbach's Alpha lebih > dari 0.6.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel Profesionalisme Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.709	8

Hasil uji coba reliabilitas pada variabel X2 profesionalisme kerja dengan jumlah sebanyak 8 item pernyataan menggunakan Cronbach's Alpha adalah sebesar 0.709 sehingga dinyatakan reliabel dikarenakan nilai Cronbach's Alpha lebih > dari 0.6.

Tabel 7. Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.692	6

Hasil uji coba reliabilitas pada variabel X3 komitmen kerja dengan jumlah sebanyak 6 item pernyataan menggunakan Cronbach's Alpha adalah sebesar 0.692 sehingga dinyatakan reliabel dikarenakan nilai Cronbach's Alpha lebih > dari 0.6

Analisis regresi berganda diterapkan untuk menilai dampak beberapa variabel independen terhadap variabel dependen, dengan kualitas SDM, profesionalisme kerja, dan komitmen kerja sebagai faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Maros.

Tabel 8. Hasil Uji F Variabel Independent Terhadap Variabel Dependent

Variabel	Sum of df	Mean Square	F	Sig.
KUALITAS SDM (X1), PROFESIONALISME KERJA (X2), KOMITMEN KERJA (X3)	250.540 3	83.513	26.783	.000 ^b

Berdasarkan table hasil uji f variable independent terhadap variable dependent didapatkan bahwa variabel kualitas SDM (X1), profesionalisme kerja (X2), komitmen kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai sig $0.000 < 0.05$.

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda Variabel Independent Terhadap Variabel Dependen

Variabel	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
KUALITAS SDM (X1), PROFESIONALISME KERJA (X2), KOMITMEN KERJA (X3)	.810 ^a	.657	.632		1.76581

Hasil regresi menunjukkan bahwa model yang melibatkan variabel Kualitas SDM, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Kerja memiliki hubungan yang cukup kuat dengan variabel dependen, dengan nilai R sebesar 0.810. Artinya, hubungan antar variabel-variabel tersebut cukup signifikan. Nilai R² sebesar 0.657 mengindikasikan bahwa sekitar 65,7% variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut, yang berarti model ini cukup baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel. Adjusted R² sebesar 0.632 menunjukkan bahwa setelah mempertimbangkan jumlah variabel, sekitar 63,2% variasi tetap dapat dijelaskan oleh model ini. Sementara itu, standar error sebesar 1.76581 menggambarkan bahwa rata-rata kesalahan prediksi model adalah sekitar 1.77 unit, yang menunjukkan prediksi model ini relatif akurat. Secara keseluruhan, model regresi ini menunjukkan kinerja yang baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang ada. Uji Hipotesis (Uji T).

Tabel 10. Hasil Uji T Variabel Independent Terhadap Variabel Dependent

VARIABEL	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
KUALITAS SDM (X1)	.275	.127	.289	2.166	.036
PROFESIONALISME KERJA (X2)	.025	.118	.028	.210	.834
KOMITMEN KERJA (X3)	.684	.138	.585	4.961	.001

Berdasarkan table 4.18 diatas, hasil uji t variabel independent terhadap variable dependent didapatkan bahwa variabel Kualitas SDM (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig 0.036 < 0.05, variabel profesionalisme kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig 0.834 > 0.05, variabel komitmen kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig 0.001 < 0.05.

Tebel 11. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean .0000000
	Std. Deviation 1.70593919

Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.052
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kualitas sumber daya manusia (SDM) Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Maros

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Uji F menunjukkan model regresi yang signifikan untuk variabel kualitas sumber daya manusia (SDM), profesionalisme kerja, dan komitmen kerja. Ini berarti bahwa setiap variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan. Selain itu, hasil Uji R² menunjukkan nilai 0,810, yang berarti model ini mampu menjelaskan sekitar 81% variasi dalam variabel dependen, menandakan bahwa model ini cukup baik dalam menggambarkan hubungan antar variabel. Namun, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai signifikansi 0,036 (< 0,05). Ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah komponen penting dalam memprediksi kinerja pegawai.

Peran kualitas sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam pencapaian kinerja pegawai. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik bertujuan untuk mencapai hasil yang optimal, meningkatkan loyalitas pegawai, dan memastikan bahwa karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Studi sebelumnya oleh Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi dkk. (2022), yang menemukan bahwa kualitas tenaga kerja berdampak besar pada kinerja karyawan, dengan self-esteem sebagai variabel intervensi. Selain itu, temuan ini konsisten dengan penelitian yang ditulis oleh Vanesa Tesalonika Pratasik dkk., mengatakan bahwa "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tombatu Utara Kabupaten Minahasa Utara," hal ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia, yang diukur melalui kemampuan pengetahuan dan keterampilan pegawai, berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja mereka. Pegawai di Kantor Kecamatan Tombatu Utara menunjukkan kinerja yang sangat baik.

2. Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Maros

Berdasarkan analisis, Uji F menunjukkan bahwa model regresi signifikan, dengan semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji R² menunjukkan model ini menjelaskan 81% variasi dalam variabel dependen. Namun, Uji t menunjukkan bahwa Profesionalisme Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan sig = 0,834 (> 0,05). Meskipun demikian, model regresi tetap dapat diandalkan untuk menjelaskan hubungan antara variabel, dengan kontribusi signifikan dari variabel independen lainnya.

"Widiya Putri (2023) dalam studinya yang berjudul 'Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Bogor Barat, Kota Bogor menyatakan bahwa "ada kemungkinan bahwa fluktuasi dalam tingkat profesionalisme kerja tidak mempengaruhi langsung tingkat kinerja karyawan. Meskipun tingkat profesionalisme kerja sudah berada dalam kategori yang cukup tinggi, hal ini tidak menjamin bahwa kinerja karyawan akan berada dalam kategori yang sama." Hal ini sejalan dengan teori pengambilan keputusan Herbert Simon (1957) yang mengatakan bahwa "keputusan dalam organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor dan tidak hanya bergantung pada satu faktor atau kondisi, seperti profesionalisme kerja untuk menentukan kinerja secara keseluruhan". Teori ini menyatakan bahwa keputusan yang diambil individu seringkali terbatas oleh keterbatasan kognitif dan informasi yang tersedia. Dalam konteks kinerja, meskipun seorang pegawai profesional, mereka bisa saja membuat keputusan yang buruk atau tidak efektif dalam pekerjaan mereka jika mereka tidak memiliki cukup informasi atau waktu untuk menganalisis situasi dengan baik. Profesionalisme mungkin tidak menjamin kinerja tinggi jika pegawai tidak dapat membuat keputusan yang efektif karena keterbatasan dalam pengetahuan atau sumber daya yang dimiliki. Sebagai contoh, seorang pegawai yang sangat profesional bisa saja tidak mampu mengelola proyek dengan baik jika mereka tidak diberi pelatihan atau alat yang tepat untuk mendukung pengambilan keputusan yang baik. Secara keseluruhan, meskipun profesionalisme kerja dianggap penting, teori di atas menunjukkan bahwa faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja, motivasi, keterlibatan dalam pekerjaan, budaya organisasi, dan pengambilan keputusan sering kali lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, profesionalisme saja mungkin tidak cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai jika faktor-faktor lain tidak mendukung.

3. Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Maros

Hasil Uji F menunjukkan bahwa model regresi signifikan dengan $p\text{-value} < 0,05$, dan Uji R^2 menjelaskan 81% variasi variabel dependen. Uji t mengungkapkan bahwa profesionalisme kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan $\text{sig} = 0,001$. Secara keseluruhan, model regresi dapat diandalkan untuk menjelaskan hubungan antara variabel, dengan X3 berpengaruh signifikan terhadap Y.

Juwita Ramadhani (2022) dalam temuannya mengungkapkan bahwa ada hubungan positif antara kesetiaan kerja dan hasil kerja karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat. Penemuan ini juga mendukung penelitian Mora et al. (2020), yang menemukan bahwa kinerja di PT Mopoli Roya dapat ditingkatkan dengan meningkatkan komitmen/kesetiaan kerja

SIMPULAN

1. Kualitas sumber daya manusia (SDM) berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai, sesuai dengan penelitian Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi dkk (2022), yang menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM) mempengaruhi kinerja karyawan melalui *self-esteem*. Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam memprediksi kinerja pegawai.
2. Profesionalisme Kerja (X2) menunjukkan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Meskipun profesionalisme adalah hal yang baik, itu tidak selalu meningkatkan kinerja karyawan.

3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji t mengindikasikan komitmen kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sejalan dengan temuan Juwita Ramadhani (2022) yang juga menunjukkan pengaruh positif antara komitmen kerja dan kinerja karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta

DAFTAR PUSTAKA

- Adolph R. *LAPORAN MAGANG/KERJA PRAKTIK KURIKULUM MERDEKA BELAJAR - KAMPUS MERDEKA* 2016;(58):1-23.
- Adolph, Ralph. 2016. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagia Produksi PT. Sentosa Hastareksa . 2015, 1–23.
- Aeniyatul. 2019. “Bab Iii Metoda Penelitian.” *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* 3: 1–9.
- Ahmad Faisol, Chamariyah Chamariyah, and Subijanto Subijanto. 2022. “PENGARUH KOMPETENSI SDM DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH PENGEMBANGAN KARIER (Studi Pada Karyawan PT. Garam (Persero) Wilayah Pegaraman Sampang).” *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce* 1(3): 171–88. doi:10.30640/digital.v1i3.539.
- Azteria, Veza. 2020. “Universitas Esa Unggul 2019-2020.” (Kml 366): 0–9.
- Hartono, Winastyo, and Jopie Rotinsulu. 2015. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Inti Citra Rasa Manado.” *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 3(2): 908–16.
- Ii, B A B. 2022. “Pengukuran Kualitas SDM.” (X): 8–23.
- Ii, B A B. “Mengacu Kepada Kadar Pencapaian Tugas-Tugas Yangmembentuk Sebuah Pekerjaan Karyawan (Simamora, 2010:44). Penilaian Kinerja Adalah Proses Dimana Organisasi Mengawasi Pelaksanaan Kerja Individu. Dalam Penilaian Kinerja Dinilai Kontribusi.” : 6–23.
- Ii, B A B, A Komitmen Kerja, and Definisi Komitmen Kerja. 2008. “933405518_Bab2.” *Andi Offset* 12: 15–50.
- Ikkal, Muhammad, Haeruddin Syarifuddin, and Saifullah. 2019. “Pengaruh Profesionalisme Kerja Aparat Terhadap Kualitas Kerja Di Kantor Desa Bulu Wattang Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang.” *Jurnal Moderat* 5(1): 16–31.
- Kurniati, Poni Sukaesih, and Tatik Fidowaty. 2017. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penelitian Dosen Di Universitas Komputer Indonesia.” *Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi* 7(2): 191–206.
- Leviana, Nidian. 2013. “Evaluasi Kelayakan Bisnis Restoran Kambing Bakar Cairo Cabang Kopo Sayati Bandung Ditinjau Dari Aspek Pemasaran.” *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9): 1689–99.
- Oroh, A W, N Pioh, and G Undap. 2017. “Profesionalisme Kerja Perangkat Kelurahan Dalam Pelayanan Publik Di Kelurahan Kotamobagu Kecamatan Kotamobagu Barat.” *Jurnal Eksekutif* (2). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jurnaleksekutif/article/view/18463%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jurnaleksekutif/article/download/18463/17992>.
- Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, T. (2020a). *Journal GEEJ*, 7(2), 11–38
- Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, T. (2020b). *Journal GEEJ*, 7(2), 12–38. Rohimah, Siti. 2020. “Pengaruh Komitmen Kerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Pekan Baru.” *Pengaruh Komitmen Kerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Pekan Baru* 1: 115.

- Sintia, Hany Dwi, and Fatmawati Fatmawati. 2023. "Pengaruh Penggunaan Aplikasi Pembelajaran Daring Terhadap Hasil Belajar Bahasa Indonesia Siswa Kelas VIII SMP Negeri 1 Mandau." *Jurnal Pendidikan Bahasa* 11(2): 432–45. doi:10.31571/bahasa.v11i2.4038.
- Sudarta. (2022). *Pengertian Metode penelitian kuantitatif* . 16(1), 1–23.
- Tampubolon, Manotar. 2023. "Metode Penelitian Metode Penelitian." *Metode Penelitian Kualitatif* 3(17): 43. http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB_III.pdf. Mintarti I, Nurharibnu W, Assistriadi W. Peran Dan Fungsi Dprd. Published online 2019:196.
- Ummah MS. *Sustain.* 2019;11(1):1-14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI