

The Role Of Comitmen Organization In Mediating Professionalisme And The Performance Of State Civil Services (ASN) In Banten Province

Peran Organisasi Komitmen Dalam Memediasi Profesionalisme dan Kinerja Aparatur Negeri Sipil (ASN) di Provinsi Banten

Heri Sapari Kahpi^{*1}, Toni Anwar Mahmud², Guli³, Desty Endrawati Subroto⁴

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Banten^{1,3,4}

Universitas Banten Jaya²

Kahpi.stiebanten@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi dalam mendorong pencapaian kinerja ASN. Penelitian ini melibatkan 100 orang dari pegawai ASN di provinsi Banten. Penelitian ini dilakukan dengan metode pengumpulan data dengan survei menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan deskriptif dan statistik inferensial dengan menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja ASN, Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN dan profesionalisme berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja ASN melalui komitmen organisasi.

Kata Kunci : Profesionalisme, komitmen organisasi dan kinerja ASN

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of professionalism and organizational commitment in encouraging the achievement of ASN performance. This research involved 100 people from of state civil services of the Banten. This research was conducted using a data collection method using a survey using a questionnaire. The analytical technique used is descriptive and inferential statistics using SmartPLS. The results show that organizational commitment has a positive and significant effect on civil servant performance, professionalism has a positive and significant effect on the performance of state civil services, organizational commitment has a positive and significant effect on the performance of state civil services and professionalism has an indirect effect on the performance of state civil services through organizational commitment.

Keywords: Professionalism, organizational commitment and performance of state civil services

1. Pendahuluan

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) saat ini menjadi isu strategis karena memiliki pengaruh yang serius terhadap pelayanan publik baik di bidang ekonomi maupun politik. Pada bidang ekonomi, kinerja ASN berpengaruh terhadap kondisi pertumbuhan ekonomi sedangkan dalam hal politik kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan berpengaruh dalam tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah (Rohmatiah et al., 2019).

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan alat birokrasi yang mempunyai peranan amat penting sebab pegawai negeri sipil merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan Negara Indonesia. Birokrasi adalah suatu bentuk pemerintahan dan organisasi yang menurut Max Weber harus berada dalam suatu ideal struktur organisasi. Birokrasi merupakan bentuk manajemen yang efektif dalam memperoleh organisasi rasionalitas, menghilangkan gejolak, dan menghindari ambiguitas. Secara umum, birokrasi adalah proses mengatur transaksi dan tindakan yang tersebar menurut aturan rasional dan objektif (Koybasi & Ugurlu, 2017).

Pemerintah daerah dapat dan harus memainkan peran yang sangat penting, bekerja untuk memperluas layanan dan mengurangi ketidaksetaraan, dan menunjukkan kepada warga bahwa masyarakatnya mampu mengatur dirinya sendiri secara efisien dan efektif (Kroukamp & Cloete, 2018). Dalam beberapa dasawarsa terakhir ini, tuntutan masyarakat terhadap

pelaksanaan transparansi dan akuntabilitas semakin meningkat agar terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik (*good corporate governance*) (Istiariani, 2018). Maka kinerja Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan baik organisasi dan juga masyarakat umumnya.

Menurut Kahpi et al., (2020) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan banyak variabel yang mendukung, antara lain, profesionalisme kerja dan komitmen. Setiap karyawan dianjurkan untuk bisa memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja agar bisa mengoptimalkan skill, waktu, tenaga, ilmu pengetahuan dan sumber daya yang dimilikinya sesuai dengan bidang yang dijalani, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Siagian, (2009) profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami.

Pemerintah daerah yang bergerak di bidang pelayanan publik, untuk itu diperlukan ASN yang profesionalisme di segala aspek sebagai penunjang untuk berkompetensi dalam menunjang keberhasilan aktivitas di lingkungan organisasi tersebut. Setiap organisasi menuntut setiap pegawainya untuk berbuat yang terbaik untuk kepentingan dan tugas organisasi untuk menuju hal tersebut setiap anggota organisasi dituntut bekerja secara profesional, sehingga sanggup memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat (Ananda, 2020). Sikap profesional memiliki peranan yang sangat besar terhadap kelangsungan, kemajuan, juga kesuksesan seseorang dalam menjalankan satu karir bahkan lebih. Oleh karena itu, dalam dunia kerja sikap profesional akan sangat dibutuhkan juga diperlukan, dan akan menjadi satu poin penting yang tidak bisa dilupakan serta ditinggalkan (Utomo & Nurkhasanah, 2019). Sejalan dengan penelitian (Ramadhan, 2018) bahwa pegawai yang profesional akan berpengaruh terhadap kinerja.

Selain profesionalisme salah satu faktor yang tidak bisa kita pungkiri peranannya terhadap kinerja yaitu komitmen organisasi. Dimana Komitmen organisasi merupakan subyek yang saat ini mendapatkan peningkatan perhatian dari peneliti perilaku organisasional. Komitmen karyawan terhadap organisasi diperlukan agar kinerja dpata lebih efeiktif sehingga tujuan organisasi terwujud (Nadapdap, 2017). Komitmen organisasi mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen organisasi mempunyai tujuan untuk mengurangi kesalahan-kesalahan yang ada agar tidak terjadi terus menerus. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan kinerja para karyawan dan karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan (Sapitri, 2016).

Profesionalisme berbanding lurus dengan kinerja dan juga berkaitan dengan komitmen organisasi, sehingga menjadi hal yang mutlak bagi seorang pegawai untuk menjaga dan meningkatkan kemampuan profesionalismenya (Hafid & Fajariani, 2019). Pengembangan profesionalisme ASN di pemerintahan daerah, yang diharapkan juga dapat meningkat proses kinerja ASN di pemerintahan daerah, dengan komitmen organisasi menjadi varaibel mediasi. Penulis ingin peneliti pengaruh profesionalisme berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja ASN melalui komitmen organisasi.

2. Tinjauan Pustaka

Profesionalisme

Istilah 'profesional' berasal dari gagasan pekerjaan atau panggilan yang seseorang 'akui' mampu serta 'panggilan dengan tubuh pengetahuan dan keterampilan (keahlian) yang digunakan untuk kebaikan orang lain; kesejahteraan masyarakat', tetapi juga dikaitkan dengan pemenuhan standar yang disyaratkan oleh badan pengatur undang-undang (Burr et al., 2016). Menurut (Arens E. d., 2012) profesionalisme merupakan sebagai tanggung jawab untuk

bertindak lebih dari sekedar memenuhi tanggung jawab sendiri serta persyaratan hukum dan peraturan masyarakat. Menurut (Reschiwati & Oleona, 2020) profesionalisme adalah atribut individu untuk mengukur bagaimana profesional memandang profesinya yang tercermin dalam sikap dan perilakunya. Profesionalisme pelayanan publik mencakup pengertian bahwa mereka yang bergabung dengan publik layanan perlu ditanamkan dengan nilai-nilai bersama dan dilatih dalam keterampilan dasar untuk melaksanakan tugas kedinasan secara profesional (Kroukamp & Cloete, 2018). Karakteristik profesionalisme yaitu memiliki keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan tugas atau profesi dengan menetapkan standar baku di bidang yang bersangkutan dan melaksanakan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan.

Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)

Menurut Einolander, (2016) komitmen terhadap organisasi adalah keadaan psikologis dan bahwa masing-masing dari ketiga komponen ini mempengaruhi berbeda bagaimana perasaan karyawan tentang organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Nadapdap, (2017) komitmen organisasi merupakan hubungan adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi, menerima nilai dan tujuan organisasi serta bersedia untuk berusaha keras demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi. Menurut (Kahpi et al., 2021) komitmen organisasi merupakan keinginan untuk tetap tinggal, dan menerima tujuan organisasi dan juga nilai organisasi. Sedangkan menurut Sarhan et al., (2020) komitmen organisasi merupakan niat pegawai untuk tinggal di dalam organisasi dan bekerja keras menuju pencapaian tujuannya organisasi. komitmen organisasi dicirikan oleh tiga komponen yaitu : 1. *Value agreement with the organization* (Kesepakatan nilai dengan organisasi). 2. *Motive to perform* (kesediaan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar atas nama organisasi) 3. *Intent to stay* (keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi).

Kinerja (*Performance*)

Menurut Wirawan, (2015) bahwa kinerja adalah keluaran atau output yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan, (2008) kinerja merupakan sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu pencapaiannya. Selanjutnya menurut Mangkunegara, (2012) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang bias dilihat secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kinerja dari pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam kurun waktu tertentu dalam menjalankan tugas yang diberikan untuk mencapai suatu tujuan (Kahpi et al., 2020). Menurut Fuad & Huda, (2018) indikator kinerja ASN yaitu kualitas hasil kerja, kepuasan pemberi tugas dengan hasil kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan jumlah hasil kerja yang telah diselesaikan.

Hubungan Profesionalisme terhadap Kinerja ASN

Pegawai atau aparatur pemerintah yang profesional sangat berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kemajuan dan peningkatan kualitas pelayanan organisasi pemerintah. Hal ini disebabkan bahwa pegawai pemerintah sebagai penentu, perencana, pelaksana, dan pengawasan administrasi pemerintahan, bahwa Profesionalisme dan Kompetensi Birokrasi dapat memprediksi peningkatan kinerja pegawai (Rohmatiah et al., 2019). Menurut (Ananda, 2020) bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hubungan Komitemen Organisasi terhadap Kinerja ASN

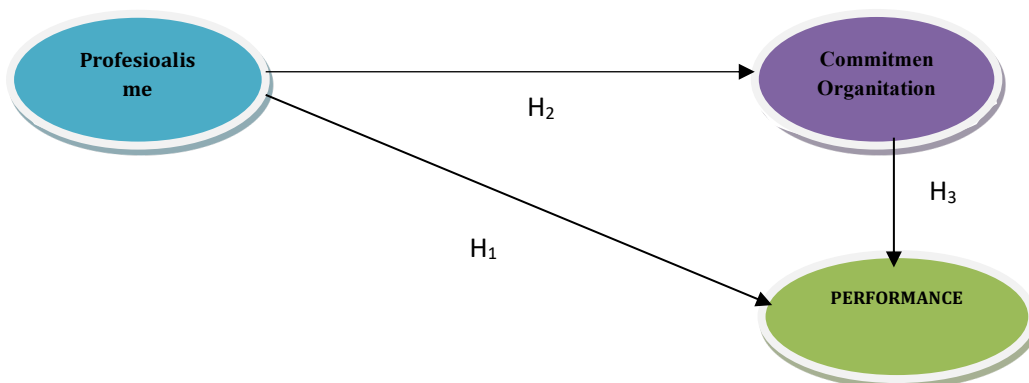
Komitmen karyawan terhadap organisasi diperlukan agar kinerja organisasi dapat lebih efektif sehingga tujuan organisasi terwujud. Komitmen organisasi merupakan hubungan adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi, menerima nilai dan tujuan organisasi serta bersedia untuk berusaha keras demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi (Nadapdap, 2017). Aparatur sipil negara memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada organisasi tempat bekerja dan akan timbul rasa memiliki terhadap organisasi tersebut, sehingga dia akan merasa senang dalam bekerja dan dalam meningkatkan pencapaian tujuan organisasi yaitu pelayanan publik. Menurut (Ananta Wijana & Ramantha, 2015; Hidayat et al., 2016; Sapitri, 2016) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hubungan Profesionalisme terhadap komitmen organisasi

Seorang pegawai yang mempunyai profesionalisme yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasi terhadap perusahaannya. Pegawai yang memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya dan akan menghasilkan kualitas, kuantitas kerja yang memenuhi standar yang ditetapkan organisasi, artinya pegawai itu telah melakukan pekerjaan yang baik dan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Menurut penelitian K. Sejjaka & K. Kaawaase, (2014) Menurut (Siahaan, 2010) bahwa dimana seorang profesionalisme sesuai dengan kemampuan dan keahlian serta karakteristik yang dimiliki meningkatkan kinerjanya sesuai dengan persyaratan profesional.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Dari landasan teoritis yang ada serta adanya beberapa bukti dari penelitian terdahulu yang secara empiris sudah dilakukan, maka variabel yang akan diteliti dalam penelitian adalah profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja aparatur sipil negara, model dari penelitian tersebut dapat digambarkan dalam table seperti dibawah ini



Gambar 1.
Kerangka Pemikiran Teoritis

Hipotesis

Hipotesis dari penelitian di atas dapat disampaikan sebagai berikut :

H₁ : Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja ASN

H₂ : Profesionalisme berpengaruh terhadap komitmen organisasi

H₃ : komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja ASN

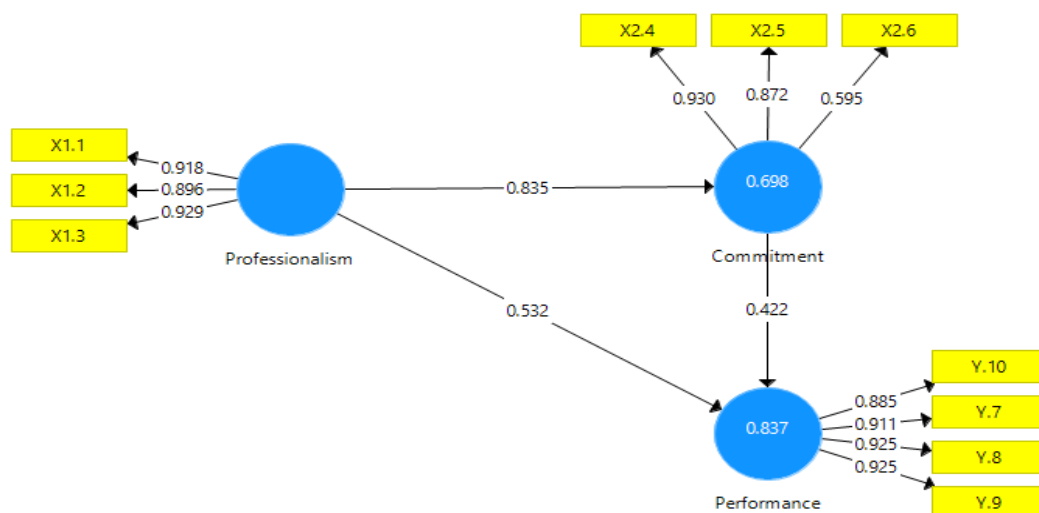
3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini mengarah pada jenis penelitian kausalitas dan penelitian kuantitatif. Penelitian kausalitas adalah penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab-akibat (*cause-effect*) antar beberapa konsep atau beberapa variabel atau juga beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen. Sedangkan penelitian kuantitatif merupakan penelitian untuk menemukan konsep atau tes baru, peneliti terlebih dahulu mengembangkan proposisi dan hipotesis dan langkah berikutnya diuji dengan data kuantitatif hingga akhirnya sampai pada temuan akhir berupa tes baru atau hipotesis yang teruji (Ferdinand, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah ASN di provinsi Banten dengan penentuan sampel menggunakan *purposive sampling* didasarkan pada *judgment sampling*. Ukuran sampel minimum PLS-SEM harus sama dengan yang lebih besar dari berikut ini: (1) sepuluh kali jumlah terbesar indikator formatif yang digunakan untuk mengukur satu konstruk atau (2) sepuluh kali jumlah terbesar jalur struktural yang diarahkan pada laten tertentu membangun dalam model struktural Hair et al., (2011) dan (Hair et al., 2014) maka Sampel sepuluh indikator dikali sepuluh yaitu 100 Responden. Untuk analisis pemodelan persamaan struktural (SEM). Pengukuran semua item dinilai pada skala Likert enam poin mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju) (Wang et al., 2019).

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Pengujian Kelayakan Model (*Inner Model*)

Tiga kriteria yang dipakai peneliti dalam pengujian kualitas data dengan *SmartPLS* untuk menilai *outer model* (kualitas data) yaitu untuk mengevaluasi *outer model* yaitu validitas konvergen, validitas diskriminan, reliabilitas komposit, dan *average variance extract (AVE)* (Cepeda-Carrion et al., 2019), dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.
Hasil Analisis Model

Berdasarkan gambar. 2 hasil analisis *SmartPLS* menunjukkan bahwa *loading factor* untuk konstruk profesionalisme, komitmen organisasi dan kinerja ASN di atas yang dipersyaratkan 0,5. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa semua item memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,5 sehingga semua konstruk profesionalisme, komitmen organisasi dan kinerja ASN memiliki validitas yang baik.

Selanjutnya kriteria validitas dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai AVE (*Average Variance Extracted*) masing-masing konstruk. Konstruk

dapat dikatakan memiliki reliabilitas tinggi, jika nilai reliabilitasnya 0,70 dan nilai AVE di atas 0,50 (Hair et al., 2014). Indeks CR (*composite reliability*) dari setiap skala semuanya lebih tinggi dari level 0,70 yang direkomendasikan oleh C. Fornell & D. Larcker, (2012). Tabel 1 menyajikan nilai *Cronbach's alpha*, *composite reliability* (CR), dan AVE untuk semua variabel.

Table. 1
Cronbach' alpha, Composite Reliability dan
Average Variance Extracted (AVE)

Variable	Cronbach' alpha	Composite Reliability	AVE
Organization Commitment	0,736	0,849	0,659
Performance	0,932	0,952	0,831
Professionalism	0,902	0,939	0,837

Source: Research results are processed

Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1, profesionalisme, komitmen organisasi dan kinerja ASN memiliki CR di atas 0,80 dan nilai Cronbach'alpha di atas 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan pada setiap variabel memiliki reliabilitas yang baik atau mampu mengukur konstraknya (Hair et al., 2014). Begitu juga dengan nilai AVE, memiliki nilai AVE di atas 0,50. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel memiliki validitas diskriminan yang tinggi.

Table 2. R-Square

Variable	R-square	R-Square Adjus
Organization Commitment	0,698	0,695
Performance	0,837	0,833

Source: Research results are processed

Tabel 2 di atas menunjukkan nilai R-square untuk Kinerja ASN yang diperoleh sebesar 0,837 dan untuk kinerja ASN yang diperoleh sebesar 0,698. Hasil ini menunjukkan bahwa 83,7% kinerja ASN dapat dipengaruhi oleh variabel profesionalisme dan komitmen organisasi; selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Namun, 69,8% komitmen organisasi dipengaruhi oleh variabel profesionalisme; selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ditemukan dalam penelitian.

Uji Hepotesis

Berdasarkan diagram jalur pengujian hipotesis pada Gambar 3, semua indikator pada setiap variabel memiliki nilai statistik lebih tinggi dari 1,66 (T-statistik). Untuk menguji korelasi antar variabel (pengujian hipotesis), nilai statistik keluaran SmartPLS dibandingkan dengan nilai tabel. Tabel 3 memberikan hasil korelasi antar konstruk (variabel) yaitu :

Table 3.
Result For Inner Weights

Correlation	Orginal Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standar Deviation	T. Statistics	P Values
Organization Commitment → Performance	0,422	0,421	0,081	5,201	0,000
Professionalism → Organization Commitment	0,839	0,832	0,041	20,257	0,000
Professionalism → Performance	0,532	0,531	0,087	6,151	0,000

Source: Research results are processed

Tabel 3 menunjukkan T Statistik dan P-Values yang menunjukkan pengaruh antara variabel penelitian tersebut sebagai berikut :

- 1) Hasil pengujian hipotesis atas arah pengaruh variabel profesionalisme terhadap kinerja ASN adalah 0,532 sebagaimana diperlihatkan oleh koefisien jalurnya. Dilihat dari nilai *T. Statistics* sebesar 6,151 lebih kecil dari $t_{\text{tabel}} 1,660$ dan *P. Values* 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $(0,000 \leq 0,05)$ artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel profesionalisme terhadap kinerja ASN dengan demikian hipotesis pertama dapat diterima.
- 2) Hasil pengujian hipotesis pada arah pengaruh variabel profesionalism terhadap *Organizational Commitment* adalah 0,836 sebagaimana diperlihatkan oleh koefisien jalurnya. Dilihat dari nilai *T. Statistics* sebesar 20,257 lebih besar dari $t_{\text{tabel}} 1,660$ dan *P. Values* 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $(0,000 \leq 0,05)$ artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel pprofesionalisme terhadap *Organizational Commitment* dengan demikian hipotesis kedua dapat diterima.
- 3) Hasil pengujian hipotesis atas arah pengaruh variabel *Organizational Commitment* terhadap *performance* adalah 0,422 sebagaimana diperlihatkan oleh koefisien jalurnya. Dilihat dari nilai *T. Statistics* sebesar 5,645 lebih besar dari $t_{\text{tabel}} 1,660$ dan nilai *P. Values* sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $(0,000 \leq 0,05)$ artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel komitmen secara parsial terhadap *performance* dengan demikian hipotesis ketiga dapat diterima.

Efek Mediasi

Efek tidak langsung adalah efek yang muncul melalui variabel perantara. Dalam model penelitian ini, profesioalime memberikan efek tidak langsung pada kinerja ASN melalui Variabel komitmen organisasi. Menurut (Hair et al., 2011) menyatakan bahwa jika nilai VAF diatas 80% maka menunjukkan peran variabel mediasi sebagai mediasi penuh. Jika nilai VAF antara 20% dan 80%, maka bisa dikategorikan sebagai mediator parsial. Jika nilai VAF kurang dari 20% maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa hampir tidak ada efek mediasi. Tabel 4 menunjukkan pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini yaitu ditunjukkan pada variabel profesionalisme pada kinerja ASN melalui komitmen organisasi dengan nilai *P. Values* 0,000 < 0,05 adalah positif dan signifikan.

Table. 4
Indirect effect

Correlation	Orginal Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standar Deviation	T. Statistics C	P Values
Professionalism→ Commitment→ performance	0,352	0,350	0,067	5,256	0,000

Source: Research results are processed

Hubungan Organizational Commitment terhadap Performace ASN

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hubungann komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Presepsi kesepakatan nilai dengan organisasi dan bersedia mengerahkan upaya untuk organisasi serta mempertahankan ikatan dengan Aparatur sehingga akan meningkatkan kinerja ASN. Hasil penelitian menurut (Suharto et al., 2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif langsung terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika karyawan memiliki keyakinan yang kuat, menerima nilai yang ada yang ditetapkan oleh organisasi, memiliki kemauan untuk melakukan banyak usaha untuk organisasi, tetap bekerja dengan komitmen yang tinggi, maka hasil kerja yang dicapai akan meningkat. Dengan demikian hasil penelitian juga mendukung hasil (Ananta Wijana & Ramantha, 2015; Putra & Latrini, 2016; Sanjiwani & Suana, 2016) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hubungan Profesioalisme terhadap Organizational Commitment

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hasil (Hafid & Fajariani, 2019) bahwa adanya profesionalisme terhadap komitmen organisasi sangat tinggi, dalam prilaku profesionalisme akan adanya dedikasi terhadap profesi dan institusi, maka ini memicu keberadaan loyalitas yang merupakan manifestasi dari komitmen, sehingga melalui profesionalisme akan mendorong tingginya komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitaian (Fujianti, 2012; K. Sejjaka & K. Kaawaase, 2014) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hubungan Profesionalisme terhadap Kinerja ASN

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hasil (Aisyah et al., 2017) dengan adanya profesionalisme kerja yang berprinsip pada efektif dan efisien, berintegritas dan konsekuen maka akan memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Menurut (Suparjo et al., 2020) menyatakan bahwa profesionalisme adalah pegawai yang mampu menunjukkan keahlian dan kualitas yang tinggi dalam memberikan kinerja baik. Dan juga sejalan dengan penelitian (Aisyah et al., 2017; Ibrahim et al., 2020; Ramadhan, 2018; Richard et al., 2018) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. ASN yang mempunyai keahlian dan pengetahuan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan tugas

dengan menetapkan standar baku dan melaksanakan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan akhirnya akan meningkatkan kinerja.

Hubungan Profesionalisme terhadap Kinerja ASN melalui Komitmen organisasi

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan variabel profesionalisme terhadap kinerja ASN dimediasi komitmen organisasi merupakan berpengaruh positif dan signifikan. Artinya komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh profesionalisme pada kinerja ASN melalui yang searah dan signifikan dalam mendapatkan tujuan organisasi. Sejalan dengan penelitian (Hafid & Fajariani, 2019) bahwa profesionalisme berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja ASN melalui komitmen organisasi.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan yaitu : komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Dan Profesionalisme berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja ASN akan tetapi melalui Komitmen organisasi.

Saran

Dalam mencapai tujuan organisasi di pemerintah daerah dengan memaksimalkan dan menghasilkan kinerja ASN yang diinginkan, maka pimpinan organisasi pemerintah daerah perlu memberikan ketauladanan yang baik dan juga pendidikan dan pelatihan pada ASN sehingga ASN bisa melaksanakan tugas dan profesinya ini merupakan ukuran dari Profesionalisme sehingga bisa meningkatkan kinerja lebih baik. Untuk variabel komitmen organisasi pimpinan harus selalu memberikan wejangan pada ASN dalam hal *Intent to stay* bahwa ASN harus siap ditempatkan dimana saja. Untuk penelitian selanjutnya perlu mencari variabel yang lain seperti Kompetensi atau inovasi dan juga lokus yang berbeda.

Daftar Pustaka

- Aisyah, M. F., Utami, W., & Sunardi, 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), 131–135. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v4i1.4753>
- Ananda, Y. P. (2020). Analisa pengaruh kompensasi , profesionalisme dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Omesfindo Agung Sentracendikia. *Al Tijarah*, 6(1), 40–60.
- Ananta Wijana, D., & Ramantha, I. (2015). Interitas Sebagai Pemoderasi Pengaruh Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, 10(3), 841–851.
- Burr, S., Neve, H., & Leung, Y. (2016). Evaluating your professionalism. *British Journal of Hospital Medicine*, 77(11), 634–637. <https://doi.org/10.12968/hmed.2016.77.11.634>
- C. Fornell & D. Larcker. (2012). Equation Algebra Unobservable Error : Variables. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382–388.
- Cepeda-Carrion, G., Cegarra-Navarro, J. G., & Cillo, V. (2019). Tips to use partial least squares structural equation modelling (PLS-SEM) in knowledge management. *Journal of Knowledge Management*, 23(1), 67–89. <https://doi.org/10.1108/JKM-05-2018-0322>
- Einolander, J. (2016). Organizational Commitment and Engagement in Two Finnish Energy Sector Organizations. *Human Factors and Ergonomics In Manufacturing*, 26(3), 408–423. <https://doi.org/10.1002/hfm.20664>

- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen* (3rd ed.).
- Fuad, E. N., & Huda, N. (2018). Prestasi Kerja Berbasis Kedisiplinan, Kemampuan Kerja dan Profesionalisme Pegawai UNISNU Jepara. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 33(1), 123–139. <https://doi.org/10.24856/mem.v33i2.626>
- Fujianti, L. (2012). Pengaruh profesionalisme terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja akuntan pendidik. *Prosiding Seminar Nasional*, 816–829.
- Hafid, H., & Fajarani, N. (2019). Hubungan Profesionalisme, Komitmen organisasi dan kinerja dosen pada STIE Muhammadiyah Mamuju. *KINERJA*, 16(1), 58–68. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Hair, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hair, J., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara.
- Hidayat, R., Sridana, N., & Sudirman. (2016). Pengaruh Kepuasam Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Mataram. *JURNAL ILMIAH PROFESI PENDIDIKAN*, 1(2), 198–210.
- Ibrahim, I., Wibowo, W. S., Sukma, I. H., Pratama, Y., & Caesario, Y. (2020). Pengaruh Kepribadian, Profesionalisme dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negri 2 Mandaling Nata. *Jurnal Riset Akutansi Multiparadigma*, 7(2), 170–179.
- Istiarani, I. (2018). Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor BPKP (Studi Kasus pada Auditor BPKP Jateng). *Islamadina: Jurnal Pemikiran Islam*, 19(1), 63–88. <http://www.jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/ISLAMADINA/article/view/2473>
- K. Sejjaaka, S., & K. Kaawaase, T. (2014). Professionalism, rewards, job satisfaction and organizational commitment amongst accounting professionals in Uganda. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 4(2), 134–157. <https://doi.org/10.1108/jaee-01-2012-0003>
- Kahpi, H. S., Fathurrohman, Khairusy, M. A., Fidziah, & Wandu, D. (2021). The Study of Employee Engagement Antecedents and the Effect on Organizational Commitment Hospitals in Banten. *Kontigensi: Jurnal ...*, 9(1), 79–88. <https://jurnal.dim-unpas.web.id/index.php/JIMK/article/view/98>
- Kahpi, H. S., Khairusy, M. A., Abidin, Z., & Salam, A. F. (2020). Moderating Role of Job Satisfaction on The Relation between Participative Leadership Styles and Performance in a Petrochemical Company. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 7(2), 117–128.
- Koybasi, F., & Ugurlu, C. T. (2017). The Factors That Influence Bureaucracy and Professionalism in Schools: A Grounded Theory Study. *Journal of Education and Practice*, 8(8), 196–207. <http://ezproxy.lib.uconn.edu/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ1139040&site=ehost-live>
- Kroukamp, H., & Cloete, F. (2018). Improving professionalism in South African local government. *Acta Academica*, 50(1), 61–80. <https://doi.org/10.18820/24150479/aa50i1.4>
- Mangkunegara, A. A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM* (Keenam). PT Refika Aditama.
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 197023.
- Putra, K. A. S., & Latrini, M. Y. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual,

- Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akutansi Universitas Udayana*, 17(2), 1168–11951699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- 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.
- Reschiwati, R., & Oleona, A. V. L. (2020). Effect of Professionalism and Work Experience of Audit Quality. *International Journal of Business and Technology Management*, 2(1), 40–53.
- Richard, G., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Profesionalisme Dan Keterampilan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3238–3247. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21298>
- Rohmatiah, A., Amadi, D. N., Madiun, U. M., & Madiun, U. M. (2019). *Sebagai Variabel Moderating Di Inspektorat Kabupaten*. 1–9.
- Sanjiwani, I. M. A. S., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagus Hayden Hotel Kuta, Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 1131–1159.
- Sapitri, R. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *JOM Fisip*, 3(2), 1–15.
- Sarhan, N., Harb, A., Shrafat, F., & Alhusban, M. (2020). The effect of organizational culture on the organizational commitment: Evidence from hotel industry. *Management Science Letters*, 10(1), 183–196. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.8.004>
- Siagian, S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (17th ed.). Bumi Aksara.
- Siahaan, V. (2010). Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Auditor (Studi Pada Kantor Perwakilan BPK-RI Provinsi Aceh). *Jurnal Telaah Dan Riset Akuntansi*, 3(1), 10–28.
- Suharto, Suyanto, & Hendri, N. (2019). The impact of organizational commitment on job performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, 7(2), 189–206. <https://doi.org/10.35808/ijebe/227>
- Suparjo, Yohana, C., & Akbar, M. (2020). The effect of integrity, professionalism, and innovation on service performance. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(4 Special Issue), 1715–1732. <https://doi.org/10.21009/jobbe.004.1.03>
- Utomo, S. B., & Nurkhasanah, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer Permata Motor Kadipaten Kabupaten Majalengka. *Syntax Idea*, 1(7), 110–124.
- Wang, Y., Luo, W., Zhang, J., & Guo, Y. (2019). More humility, less counterproductive work behaviors? The role of interpersonal justice and trust. *Frontiers of Business Research in China*, 13(1). <https://doi.org/10.1186/s11782-019-0069-7>
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. PT Raja Grafindo Persada.