

Pengaruh Profesionalitas Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kota Bekasi Tahun 2022

Parjaya¹, Wahidin Septa Zahran^{2*}

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi

Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Indonesia

Email : bangjay0112@gmail.com¹, septazahran65@gmail.com²

*Corresponding Author

ARTICLE INFO

Keywords

work professionalism,
organizational commitment,
employee performance

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the how much influence of work professionalism and organizational commitment on employee performance in Department of Communication, Information, Statistics and Code of Bekasi City. The research method used is quantitative research in the form of survey. Samples this research are 97 employee. Methods of data collection using questionnaires with likert scale. Conclusion this study : (1) influence of work professionalism on employee performance, regression line $Y = -0,661 + 0,804X1$. Hypothesis test with t-test result obtained by Sig. = 0,000 and tcount = 37,564 > ttable = 1,661, H0 reject; (2) influence of organizational commitment on employee performance, regression line $Y = 1,864 + 0,840X2$. Hypothesis test with t-test result obtained by Sig. = 0,000 and tcount = 31,403 > ttable = 1,661, H0 reject; (3) influence of work professionalism and organizational commitment on employee performance, regression line $Y = -0,734 + 0,495X1 + 0,350X2$. Hypothesis test with F-test result obtained by Sig. = 0,000 and Fcount = 1045,360 > Ftable = 3,093, H0 reject. Conclusion of this research : (1) work professionalism strong positive influence and significant on employee performance; (2) organizational commitment strong positive influence and significant on employee performance; (3) work professionalism and organizational commitment together strong positive influence and significant on employee performance.

PENDAHULUAN

Selain profesionalitas kerja, salah satu faktor yang tidak bisa kita pungkiri peranannya terhadap kinerja pegawai yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi pekerja terhadap organisasi. Rendahnya komitmen menimbulkan persoalan bagi pihak organisasi, karena komitmen adalah “komoditas” mahal yang menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Komitmen yang rendah mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Oleh karena itu, tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan

sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi.

Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian (Diskominfo) Kota Bekasi merupakan Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang komunikasi dan informatika, urusan pemerintahan bidang statistik dan urusan pemerintahan bidang persandian. Diskominfo Kota Bekasi selalu berupaya memberikan layanan teknologi informasi dan komunikasi kepada Perangkat Daerah Pemerintah Kota Bekasi serta layanan informasi dan komunikasi publik bagi masyarakat Kota Bekasi.

Hasil observasi awal yang dilakukan oleh penulis di Diskominfo Kota Bekasi, bahwa terdapat pegawai yang mengalami kesulitan untuk menunjukkan profesionalitas dalam bekerja. Hal ini terlihat dari berbagai keadaan berikut yaitu terdapat pegawai yang tidak mahir mengoperasikan komputer, terdapat pegawai yang tidak ditempatkan berdasarkan kompetensi yang dimilikinya dan kurangnya memahami tugas-tugas organisasi. Serta nilai hasil evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) tahun 2019-2021, Diskominfo Kota Bekasi mengalami penurunan.

Tabel 1.1
Nilai Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)
Diskominfo Kota Bekasi

Tahun	Nilai	Predikat
2019	78,08	BB
2020	78,08	BB
2021	76,06	BB

Sumber : Portal Satu Data Kota Bekasi

SAKIP adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Komponen penilaian SAKIP meliputi : perencanaan kinerja (30%), pengukuran kinerja (25%), pelaporan kinerja (15%), evaluasi internal (10%) dan capaian kinerja (20%).

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Profesionalitas Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik Dan Persandian Kota Bekasi”**.

KAJIAN PUSTAKA

1. **Profesionalitas Kerja** : Menurut (Sutarjo dalam Yusra Husmaini, 2013: 58) Profesionalisme merupakan sebuah keahlian yang dimiliki oleh seseorang terkait dengan ilmu dan keterampilan yang dimiliki. Seorang individu yang memegang jabatan atau kedudukan tertentu dituntut memiliki profesionalisme yang tinggi agar dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan efektif. Seorang individu yang mengenali dengan baik keahlian dan keterampilan yang

- dimiliki akan lebih mudah menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan lebih baik dibandingkan individu lain yang kurang mampu mengenali keahliannya.
2. **Komitmen Organisasi** : Menurut Moorhead dan Griffin (2013: 73) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Sebaliknya, seorang individu yang memiliki komitmen rendah lebih cenderung untuk melihat dirinya sebagai orang luar untuk mengekspresikan ketidakpuasan yang lebih besar menyangkut kondisi kerja, dan tidak ingin melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Komitmen organisasi dapat timbul manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik.
 3. **Kinerja Pegawai** : Menurut Amstrong dan Baron dalam buku Wibowo (2016: 2) mengatakan Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.
 4. **Penilaian Kinerja** : adalah suatu penilaian perusahaan baik kepada para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Dan menurut Robert L. Mathis dan John H. Penilaian Kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan yang mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan suatu standar dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut. Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan.

Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Profesionalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sumber daya manusia dituntut untuk menunjukkan kapasitas atau kemampuan individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaannya. Wibowo (2014: 217) menyatakan bahwa profesionalisme suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Tanpa kecerdasan emosi, orang tidak akan bisa menggunakan kemampuan-kemampuan kognitif mereka sesuai dengan potensi yang maksimal.

Kemampuan mengatur perasaan dengan baik, mampu memotivasi diri sendiri, berempati, ketika menghadapi gejala emosi dari diri maupun orang lain. Manusia juga harus dapat memecahkan suatu masalah, fleksibel dalam situasi dan kondisi yang kerap berubah. Itu semua merupakan kemampuan yang seharusnya dimiliki oleh setiap sumber daya manusia untuk dapat berprestasi di bidang pekerjaannya. Prestasi merupakan bukti bahwa pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu profesionalitas kerja sangat mempengaruhi kehidupan seseorang secara keseluruhan mulai dari kehidupan dalam keluarga, lingkungan sosial, bahkan pekerjaan (kinerja).

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Setiap organisasi berusaha mencapai tujuannya dengan menggunakan segenap sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karenanya tujuan setiap sumber daya manusia dalam organisasi harus dijaga agar selaras dengan tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan ukuran tentang keinginan bekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan. Komitmen berhubungan dengan kuat dan terikat dengan organisasi di tingkat emosional. Sering mencerminkan keyakinan pekerja dalam misi dan tujuan organisasi, keinginan mengembangkan usaha dalam penyelesaian, dan intensif melanjutkan bekerja disana.

Komitmen organisasi memiliki arti yang lebih luas dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan interaktif dan keinginan pegawai untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya. Kesetiaan pegawai terhadap organisasi yang dicirikan oleh keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, berbuat yang terbaik untuk organisasi, dan selalu menjaga nama baik organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula. Oleh sebab itu individu yang memiliki komitmen yang kuat dalam organisasi maka semakin besar juga usaha mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya yang akan berimbas pada kinerja yang baik, yang akan berguna bagi organisasinya.

3. Pengaruh Profesionalitas Kerja dan Komitmen Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Keberhasilan seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalitas kerja dan komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya.

Seorang individu yang memegang suatu jabatan atau kedudukan tertentu dituntut memiliki profesionalitas kerja dan komitmen yang tinggi agar dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan efektif, sehingga kinerjanya tinggi juga. Berdasarkan uraian tersebut, maka diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan profesionalitas kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi profesionalitas kerja pegawai bersamaan dengan tingginya komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut. Begitupula sebaliknya semakin rendah profesionalitas kerja pegawai dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka semakin rendah pula kinerja pegawai tersebut.

METODE PENELITIAN

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi data kuantitatif maupun data kualitatif. Data kualitatif selanjutnya diolah menjadi data kuantitatif untuk memudahkan dalam melakukan analisis. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik NonProbability Sampling, adalah teknik yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik NonProbability Sampling yang dipilih yaitu dengan Sampling Jenuh (Sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kota Bekasi berjumlah 97 orang (selain penulis). Model penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dengan 2 variabel bebas yaitu profesionalitas kerja dan komitmen organisasi, serta 1 variabel terikat kinerja pegawai.

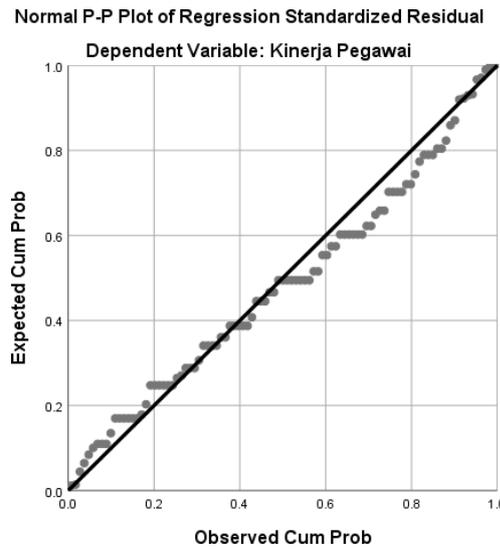
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik dengan uji normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas diperoleh keseluruhan data memenuhi ketentuan asumsi klasik yang

diajukan. Hasil uji normalitas berdasarkan grafik normal P-P Plot dan uji Kolmogorov Smirnov adalah sebagai berikut:



Gambar 2

Grafik Hasil Pengujian Normalitas Data P-Plot

Pada Gambar 2 menggambarkan garis diagonal data menyebar disepanjang garis diagonal, tidak ada data yang menyimpang dari garis diagonal terlalu jauh. Hal ini mengindikasikan bahwa data telah terdistribusi normal. Sedangkan hasil uji Kolmogorov Smirnov juga menunjukkan bahwa distribusi data terdistribusi normal yang ditunjukkan nilai asymp. Sig.(2-tailed) $0,114 > 0,05$.

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Profesionalitas Kerja	Komitmen Organisasi	Kinerja Pegawai
N		97	97	97
Normal Parameters^{a,b}	Mean	43.15	38.32	34.04
	Std. Deviation	3.264	3.084	2.712
Most Extreme Differences	Absolute	.066	.072	.082
	Positive	.061	.068	.073
	Negative	-.066	-.072	-.082
Test Statistic		.066	.072	.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.114 ^c
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				

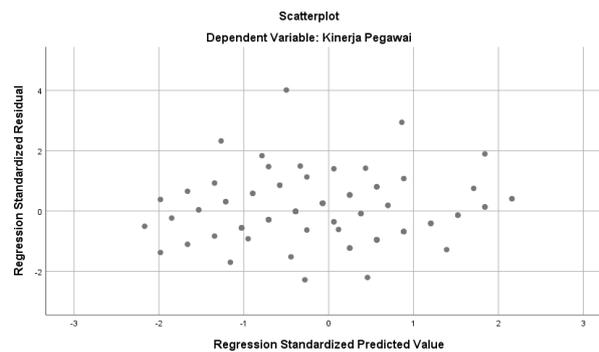
Sedangkan hasil uji multikolinearitas dipaparkan sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-.734	.769		-.954	.343		
	Profesionalitas Kerja	.495	.050	.596	9.898	.000	.126	7.912
	Komitmen Organisasi	.350	.053	.398	6.619	.000	.126	7.912

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil multikolinearitas pada variabel profesionalitas kerja dan komitmen organisasi memiliki nilai tolererance $0,126 > 0,1$ dan VIF $7,912 < 10$, artinya variabel profesionalitas kerja dan komitmen organisasi memenuhi ketentuan multikolinearitas. Sedangkan hasil uji heteroskedastisitas diperoleh sebagai berikut:



Gambar 3
Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3 di atas diketahui hasil uji heteroskedastisitas bahwa data menyebar tidak membentuk pola. Hal ini menunjukkan bahwa data menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik sudah terpenuhi.

Pembahasan

1. Pengaruh Variabel X1 Terhadap Y

Tabel 3
Uji t Pengaruh Variabel X1 Terhadap Y

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.661	.926		-.714	.477

	Profesionalitas Kerja	.804	.021	.968	37.564	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh persamaan garis regresi linear parsial sebesar $Y = -0,661 + 0,804X1$ dan nilai thitung $>$ ttabel ($37,564 > 1,661$), dengan Sig. $<$ α ($0,000 < 0,05$), sehingga variabel profesionalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian maka hipotesis diterima.

2. Pengaruh Variabel X2 Terhadap Y

Tabel 4
Uji t Pengaruh Variabel X2 Terhadap

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.864	1.028		1.814	.073
	Komitmen Organisasi	.840	.027	.955	31.403	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh persamaan garis regresi linear parsial sebesar $Y = 1,864 + 0,840X2$ dan nilai thitung $>$ ttabel ($31,403 > 1,661$), dengan Sig. $<$ α ($0,000 < 0,05$), sehingga variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian maka hipotesis diterima.

3. Pengaruh Variabel X1 dan X2 Secara Simultan Terhadap Y

Tabel 5
Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.734	.769		-.954	.343
	Profesionalitas Kerja	.495	.050	.596	9.898	.000
	Komitmen Organisasi	.350	.053	.398	6.619	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Tabel 6
Uji F Pengaruh Variabel X1 dan X2 Secara Simultan Terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	675.466	2	337.733	1045.360	.000 ^b
	Residual	30.369	94	.323		
	Total	705.835	96			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Profesionalitas Kerja						

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh persamaan garis regresi linear berganda sebesar $Y = -0,734 + 0,495X1 + 0,350X2$. Dan berdasarkan Tabel 6 Uji ANOVA atau Uji F, didapat nilai $F_{hitung} = 1045,360$, nilai ini lebih besar dari $F_{tabel} = 3,093$ ($F_{hitung} = 1045,360 > F_{tabel} = 3,093$), dengan $Sig. < \alpha$ ($0,000 < 0,05$), sehingga variabel profesionalitas kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian maka hipotesis diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Profesionalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kota Bekasi. Hasil perhitungan regresi diperoleh persamaan garis regresi linear parsial sebesar $\hat{Y} = -0,661 + 0,804X1$. Dan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,937, menunjukkan bahwa besarnya kontribusi profesionalitas kerja terhadap kinerja pegawai adalah 93,7%, sedangkan sisanya 6,3% karena pengaruh faktor lain.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kota Bekasi. Hasil perhitungan regresi diperoleh persamaan garis regresi linear parsial sebesar $\hat{Y} = 1,864 + 0,840X2$. Dan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,912, menunjukkan bahwa besarnya kontribusi komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah 91,2%, sedangkan sisanya 8,8% karena pengaruh faktor lain.
3. Profesionalitas kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kota Bekasi. Hasil perhitungan regresi diperoleh persamaan garis regresi linear berganda sebesar $Y = -0,734 + 0,495X1 + 0,350X2$. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,957, menunjukkan bahwa besarnya kontribusi profesionalitas kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar 95,7%, sedangkan sisanya 4,3% karena pengaruh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Abdullah, S. I. 2016. Aplikasi komputer dalam penyusunan karya ilmiah. Tangerang : Pustaka Mandiri.
- Asroi & Hidayat, S. 2016. Memahami variabel dan instrumen penelitian. Tangerang : Pustaka Mandiri.
- Fahmi, Irham. 2013. Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Bandung : Penerbit Alfabeta. Fahmi, Irham. 2013. Perilaku Organisasi. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 21. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Yogyakarta : ANDI.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mangkuprawira. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta : Rajawali Pers.
- Rivai, Abdul dan Darsono Prawironegoro. 2015. Manajemen Strategis. Bogor : Mitra Wacana Media.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2011. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2010. Manajemen. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Siregar, Syofian. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS. Jakarta : Penerbitan Kencana.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods). Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Vethzal Rivai, dan Ella Jauvani Sagala. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta : Penerbit Rajawali Pers.

Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Jakarta : Rajawali Pers.

Wibowo. 2015. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta : Penerbit Rajawali Pers.

JURNAL

Clara I. A. 2017. Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Manado. Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi, Volume 5, No. 3.

Junasri Tanjung, Andri. 2020. Pengaruh Profesionalisme, Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma (JRAM), Volume 7, No. 2.

Istiariani, Irma. 2018. Pengaruh Independensi, Profesionalisme dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor BPKP Jawa Tengah. <http://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/islamadina>, Volume 19, No. 1.

Kina Atika & Ulul Mafra, Nisa. 2020. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. Jurnal Media Wahana Ekonomika, Volume 17, No. 4.