



Terbit online pada laman web jurnal : <http://ojs.unitas-pdg.ac.id/>

**Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan**

ISSN (Print) 2086-5031 | ISSN (Online) 2615-3300 | DOI 10.31317



## Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat

**Nurlina, Erman Yuliandi**

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Tamansiswa Padang*

### INFORMASI ARTIKEL

#### Sejarah Artikel:

Diterima Redaksi: April 2021

Revisi Akhir: Mei 2021

Diterbitkan Online: 29 Mei 2021

### KATA KUNCI

Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Kinerja

### KORESPONDENSI

Telepon:

E-mail: [nurlina1065@gmail.com](mailto:nurlina1065@gmail.com)  
[Ermanyuliandi134@gmail.com](mailto:Ermanyuliandi134@gmail.com)

### A B S T R A C T

Yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat, jenis penelitian kuantitatif deskriptif, penelitian menggunakan cara observasi, angket dan studi kepustakaan dengan jumlah responden sebanyak 75 orang pegawai, metode analisis menggunakan uji regresi linear berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), perolehan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Hasil analisis regresi linear berganda, variable profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat didapatkan  $Y = 9,451 + 0,817 X_1 + 0,485 X_2 + e$ . Hasil Uji t yang dilakukan didapatkan profesionalisme ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), untuk komitmen organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dan berdasarkan Uji F bahwa profesionalisme dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,748, ini berarti 74,8% variabel profesionalisme ( $X_1$ ) dan variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) dapat menjelaskan kinerja pegawai (Y), sisanya 25,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## I. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dalam rangka mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa (*good governance*) serta efisien, efektif dan berkualitas tentunya perlu didukung adanya pegawai yang profesional, bertanggung jawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya. Dengan kata lain, pegawai dalam menjalankan tugas tentunya harus berdasarkan pada profesionalisme. Kritik

tentang rendahnya mutu pegawai pemerintahan selalu dikaitkan dengan profesionalisme semata. Padahal, tidak memadainya kualitas kerja pegawai ASN, juga merupakan akibat tidak berimbang rasio antara jumlah pegawai ASN dengan para *stakeholders*nya. Terlepas dari pentingnya aspek jumlah, mengefisienkan jumlah pegawai ASN dipandang sebagai formula yang

dapat diterapkan guna memastikan setiap pegawai ASN bekerja secara lebih serius berdasarkan posisi mereka (Kadarisman, 2018:42).

Komitmen organisasi menentukan berhasil atau tidaknya tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Dengan adanya komitmen dapat membuat pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang besar dan bersedia memberikan segala kemampuannya, sehingga timbul rasa memiliki terhadap organisasi tempat ia bekerja. Hal ini dikarenakan komitmen pegawai yang tinggi terhadap organisasi memungkinkan seseorang pegawai memperlihatkan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kemudian pegawai tersebut bersedia untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut, serta tingkat kepercayaan yang tinggi akan tujuan dan nilai-nilai organisasi atau instansi yang melekat pada dirinya.

Menurut kepala seksi Integrasi Pengolahan Data BPS Provinsi Sumatera Barat masih ada pegawai yang kurangnya rasa ikut memiliki terhadap organisasi, sehingga pegawai tersebut tidak bekerja keras melakukan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Datang ke kantor hanya sebagai rutinitas, kurangnya rasa kepedulian terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai bagian dari organisasi, sehingga dalam bekerja hanya menunggu dan tanpa inisiatif, selain itu, masih ada yang tidak berada di kantor selama jam kerja,

Menurut Moehariono (2012:95) Kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu

organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Berdasarkan data yang didapat di BPS Provinsi Sumatera Barat, bahwa dari hasil laporan kinerja pegawai dilihat masih ada permasalahan dalam hal kinerja pegawai. Tanggung jawab juga belum dilaksanakan dengan baik oleh beberapa pegawai dan masih ada pegawai yang bersifat pasif terhadap pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, dan kecepatan penyelesaian tugas masing-masing pegawai yang belum optimal.

Untuk memantau kinerja pegawai tiap harinya pegawai diharuskan mengisi laporan kinerja yang nantinya akan dilaporkan tiap bulannya. Dari hasil laporan kinerja tiap bulan tersebut pimpinan melakukan penilaian dan evaluasi terhadap kinerja pegawai. Kinerja ini menjadi perhatian sangat penting bagi pimpinan di BPS Sumatera Barat, dan penilaian oleh pimpinan BPS Pusat terhadap kinerja kepala BPS Provinsi Sumatera Barat itu sendiri.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penulisan ini adalah:

1. Apakah Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPS Provinsi Sumatera Barat?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPS Provinsi Sumatera Barat?
3. Apakah Profesionalisme dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di BPS Provinsi Sumatera Barat?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai di BPS Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di BPS Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di BPS Provinsi Sumatera Barat.

## II. LANDASAN TEORI

### Profesionalisme

Menurut Wibowo ( 2014:271 ) profesionalisme adalah suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Dwiyanto (2011:157) profesionalisme merupakan paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi aparatur yang mengutamakan kepentingan publik. Sedangkan menurut Priansa (2016:269) bahwa profesionalisme merupakan istilah yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya.

### Karakteristik Profesionalisme

Menurut Martin Jr dalam Kurniawan (2015:74) menyatakan karakteristik profesionalisme karyawan sesuai dengan tuntutan *good governance*, diantaranya adalah:

1. *Equality*, yaitu perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan, hal ini didasarkan atas tipe perilaku yang secara

konsisten memberikan pelayanan yang berkualitas kepada semua semua pihak tanpa memandang status sosial, politik dan sebagainya.

2. *Equity*, yaitu perlakuan yang sama kepada masyarakat secara adil dan adanya kesetaraan kepada semua unsur tanpa memandang atribut yang menempel pada subjek tersebut
3. *Loyalty*, yaitu kesetiaan diberikan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan, rekan kerja. Berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lain.
4. *Accountability*, adalah bertanggung jawab atas apapun yang ia kerjakan, kewajiban pihak pemegang amanah kepada pihak pemberi amanah yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggung jawaban tersebut.

### Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2011:147) komitmen organisasi didefinisikan sebagai berikut (1) Sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi dan atau profesi, (2) Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi atau profesi, (3) Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi atau profesi. Menurut Priansa (2016:239-242) menggambarkan adanya tiga komponen komitmen organisasi, yaitu:

1. *Affective commitment* (komitmen afektif ), yaitu merupakan keinginan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, dengan pertimbangan bahwa jika ia keluar, maka ia akan menghadapi resiko kerugian.
2. *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan), yaitu merupakan komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional.

Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi.

3. *Normative commitment* (komitmen normatif), yaitu merupakan komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri pegawai, berisi keyakinan pegawai akan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Pegawai merasa harus bertahan karena loyalitas.

### **Indikator-Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut Priansa (2016:239-242) menggambarkan adanya tiga komponen komitmen organisasi, yaitu:

1. *Affective commitment* (komitmen afektif), yaitu merupakan keinginan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, dengan pertimbangan bahwa jika ia keluar, maka ia akan menghadapi resiko kerugian.
2. *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan), yaitu merupakan komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi.
3. *Normative commitment* (komitmen normatif), yaitu merupakan komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri pegawai, berisi keyakinan pegawai akan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Pegawai merasa harus bertahan karena loyalitas.

### **Kinerja**

Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Menurut Moehariono (2012:95), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam

mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

### **Indikator – indikator Kinerja**

Menurut Kasmir (2019: 208) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yaitu:

1. Kualitas (mutu).
2. Kuantitas (jumlah)
3. Waktu (jangka waktu)
4. Penekanan biaya.
5. Pengawasan.
6. Hubungan antar karyawan

## **III. METODE PENELITIAN**

### **Populasi Dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2018:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor BPS Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 75 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2019:67). Teknik yang digunakan adalah teknik total sampling yaitu semua pegawai di satuan kerja BPS Provinsi Sumatera yang berjumlah 75 orang dijadikan sampel penelitian.

### **Jenis Data Dan Sumber Data**

Menurut Sugiyono (2019:9), jenis data yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Kualitatif adalah data yang berupa karakteristik kategori atau ciri-ciri khas suatu objek penelitian.
2. Data Kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka atau bilangan baik utuh maupun tidak utuh.

Menurut Sugiyono (2019:194), sumber data yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Data Primer adalah data asli yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber data seperti dari hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh peneliti.
2. Data Sekunder merupakan data yang didapatkan oleh peneliti tidak langsung dari sumber data, misalnya dari orang lain atau lewat dokumen.

Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

- a. Observasi
- b. Angket
- c. Studi Kepustakaan

### 3.3 Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018:51) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

#### Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010:178) uji reliabilitas adalah suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai

pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas dilakukan pada masing-masing variabel sehingga dapat variabel mana yang tidak reliabel. Reliabilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

#### Teknik Analisis Data Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2018:147). Data dikumpulkan dari angket yang diturunkan dari indikator tiap-tiap variabel dalam bentuk pernyataan, setiap jawaban dari pernyataan angket penelitian diberikan bobot atau skor yang disusun secara bertingkat berdasarkan *skala likert*.

#### Uji Statistik

##### Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2018:275) menjelaskan Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti jika peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua.

#### Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Gozali, 2018:98-99).

## Uji F

Menurut Ghozali (2018:98) mengemukakan uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ).

## IV. HASIL PENELITIAN

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif.

Berdasarkan regresi linear berganda, dapat dijelaskan bahwa bentuk model persamaan regresi linear berganda untuk pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,451 + 0,817X_1 + 0,485X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- 1) Nilai konstanta adalah = 9,451 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel profesionalisme dan komitmen organisasi (nilai  $X_1$  dan  $X_2$  adalah 0) maka kinerja pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat sudah ada sebesar 9,451 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi profesionalisme adalah 0,817, artinya jika variabel profesionalisme ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) dan konstanta ( $a$ ) adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat meningkat sebesar 0,817 satuan atau 81,7%

- 3) Nilai koefisien regresi komitmen organisasi adalah 0,485, artinya jika variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi
- 4) variabel profesionalisme ( $X_1$ ) dan konstanta ( $a$ ) adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat meningkat sebesar 0,485 satuan atau 48,5%

### Hasil Uji Parsial ( Uji t)

Untuk menguji hipotesis digunakan uji signifikan pengaruh parsial (uji t). Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Gozali, 2018:98-99).

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (individu) dengan tingkat kesalahan 5%. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan cara  $df = n - k$  atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing variabel bebas dengan taraf signifikan  $\leq$  Alpha ( $\alpha$ ) 0,05.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Variabel Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai ( $H_1$ )

Variabel profesionalisme ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat. Hal ini terlihat dari nilai signifikan profesionalisme ( $X_1$ )  $0,00 < 0,05$ , dan nilai  $t_{tabel}$   $df = n - k = 75 - 3 = 72$  diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,666, berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,811 > 1,666$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai secara parsial diterima.

## 2. Pengaruh Variabel Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Pegawai ( $H_2$ )

Variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat. Hal ini terlihat dari nilai signifikan komitmen organisasi ( $X_2$ )  $0,20 < 0,05$ , dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,380 > 1,666$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial diterima.

## 3. Hasil Uji Simultan ( Uji F)

Uji f dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya pengaruh secara bersama, dengan melihat nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $df_1 = k-1, (3-1=2), df_2 = n-k, (75-3 = 72)$ ) adalah 3,12 dengan tingkat kesalahan 5%. Uji F yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel 4.16 dibawah ini.

Berdasarkan hasil pengujian tabel F dapat dilihat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 110,883 dengan nilai  $F_{tabel}$  adalah 3,12 sehingga nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $110,883 > 3,12$ , dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_3$  diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel profesionalisme ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat.

## 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan uji  $R^2$  yang dilakukan dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,748. Hal ini berarti kemampuan variabel profesionalisme ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) dalam

menjelaskan variabel terikat sebesar 74,8 %, sisanya 25,2 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## Pembahasan Hasil Penelitian

Variabel profesionalisme ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,811 > 1,666$ ), maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

Variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,380 > 1,666$ ), maka  $H_0$  ditolak  $H_2$  diterima dengan nilai signifikan  $0,020 < 0,05$ .

Dari hasil uji F terbukti bahwa variabel profesionalisme ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPS Provinsi Sumatera Barat, hal ini dapat dibuktikan dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $110,883 > 3,12$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_3$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel profesionalisme ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat sebesar 74,8% dan sisanya 25,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Variabel profesionalisme berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,811 > 1,666$ ), dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ .

2. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,380 > 1,666$ ), dengan nilai signifikan sebesar  $0,020 < 0,05$ .
3. Secara bersamaan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $110,883 > 3,12$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 74,8%. Dan sisanya 25,2% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### Saran

1. Diharapkan pimpinan dan organisasi memberikan motivasi dan arahan kepada pegawai untuk dapat bekerja lebih baik secara efisien dan efektif dengan kualitas pekerjaan yang diharapkan oleh organisasi, untuk lebih meningkatkan profesionalisme sebaiknya ditingkatkan lagi pendidikan dan pelatihan untuk pegawai sesuai kompetensi yang dimilikinya, dengan begitu profesionalisme pegawai akan lebih baik dan kinerja pun akan meningkat.
2. Diharapkan pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai agar tetap berkomitmen dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai anggota organisasi, Perlu juga diadakan pelatihan berupa pembentukan karakter pribadi yang bisa meningkatkan komitmen mereka, serta memastikan pegawai merasa nyaman dan menikmati pekerjaannya.
3. Penulis mengharapkan terdapat penelitian selanjutnya yang membahas tentang profesionalisme dan komitmen organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di BPS Provinsi Sumatera Barat dengan dikaji dari sudut pandang yang berbeda, sehingga penelitian ini tidak berhenti sampai disini, karena hasil penelitian ini dapat digunakan untuk sebagai panduan dalam program manajemen sumber daya manusia seperti produktivitas karyawan, kedisiplinan karyawan dan lain sebagainya.
4. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel yang berbeda.

### DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suhaimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta

Badan Pusat Statistik. *Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2007 Tentang Badan Pusat Statistik*: Jakarta

Ghozali, Imam, 2018. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25*

(Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Kadarisman, Muh, 2018. *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada

Kasmir, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia ( teori dan praktik )*. Jakarta: PT .RajaGrafindo Persada



Luthans, Fred. 2011. *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Andi

Mangkunegara, Anwar Prabu.A A,2014. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan ketujuh, Bandung: Refika Aditama

Moehiono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Edisi Revisi).Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Priansa, 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Cetakan kedua. Bandung:Alfabeta

Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RD*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2019. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT RajaGrafindo Persada.

Sutarno. 2012. *Serba-Serbi Manajemen Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Sutrisno 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group