

**PENGARUH PROFESIONALISME DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN EFEKTIVITAS  
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(STUDI KASUS PADA DINAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA  
KABUPATEN AGAM)**

**Badriawan M. Iqbal<sup>1)</sup>, Raden Lestari Garnasih<sup>2)</sup>, Nuryanti<sup>2)</sup>**

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

Email : [badriawaniqbal@gmail.com](mailto:badriawaniqbal@gmail.com)

*The Effect Of Professionalism And Organizational Commitment On Employee  
Performance With Work Effectiveness As An Intervening Variable At The Civil  
Service Police Unit, Agam Regency, West Sumatra*

**ABSTRACT**

*This research was conducted at the Civil Service Police Unit, Agam Regency, West Sumatra. The purpose of this study was to determine the effect of professionalism and organizational commitment on employee performance with work effectiveness as an intervening variable at the Civil Service Police Unit, Agam Regency, West Sumatra. The population in this study included all employees of the Civil Service Police Unit, Agam Regency, West Sumatra, totaling 165 people. The sampling technique used the slovin formula so that 62 employees of the Civil Service Police Unit, Agam Regency, West Sumatra were selected. Primary data collected by questionnaire as an instrument to prove the results of the study. The results of this study conclude that: 1) there is a significant influence of professionalism on the work effectiveness of the employees of the Civil Service Police Unit, Agam Regency, West Sumatra, 2) there is a significant influence of organizational commitment on the work effectiveness of the employees of the Civil Service Police Unit, Agam Regency, West Sumatra, 3) there are Significant effect of professionalism on the performance of the Civil Service Police Unit, Agam Regency, West Sumatra, 4) there is a significant effect of organizational commitment on the performance of the Civil Service Police Unit, Agam Regency, West Sumatra, 5) there is a significant effect of work effectiveness on the performance of the Civil Service Police Unit employee. Praja, Agam Regency, West Sumatra. The work effectiveness variable as an intervening variable significantly mediates the indirect relationship of professionalism variable to performance, and organizational commitment variable to the performance of the Civil Service Police Unit, Agam Regency, West Sumatra.*

*Keywords: Professionalism, Organizational Commitment, Work Effectiveness, Performance*

**PENDAHULUAN**

Kinerja organisasi saat ini tidak selalu berhubungan dengan nilai

finansial didapat pada akhir tahun dalam kegiatan organisasi. Berdasarkan pengertian kinerja dari berbagai sumber, penilaian yang digunakan

terhadap kinerja yang berbeda sesuai dengan tujuan awal dan tujuan kedepan dari organisasi dari persepsi finansial maupun non finansial. Oleh karena itu kinerja organisasi bisa dilihat sebagai hasil dari berjalannya perencanaan yang sudah dilaksanakan oleh orang yang berpartisipasi berdasarkan perencanaan yang sudah ditentukan sebelumnya. Organisasi yang ingin tetap dipercaya oleh masyarakat harus bisa menentukan tujuannya sebagai senjata dalam menaikkan kinerjanya. Tanpa ada tujuan yang jelas dengan pencapaian kinerja juga menjadi pertimbangan pada peningkatan kinerja pegawai.

Bedasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia nomor 54 tahun 2011 pasal, Dinas Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai Standar Operasional Prosedur yaitu:

- a. Menegakkan Peraturan Daerah;
- b. Menjaga ketertiban umum dan kesejahteraan masyarakat;
- c. Melaksanakan penanganan unjuk rasa dan kerusuhan massa;
- d. Melaksanakan pengawasan pejabat/orang-orang penting;
- e. Melaksanakan pengamanan tempat-tempat penting;
- f. Melaksanakan operasional patroli.

Menurut Quansah dan Nancy dalam Ni Kadek Suryani dan John E.H.J FoEh (2018), kinerja adalah hasil akhir dari organisasi yang dinilai berdasar pada tujuan yang sudah ditentukan.

Efektivitas kerja pegawai merupakan kualitas dalam menjalankan pekerjaan, semaksimal mana pekerjaan tersebut dapat menghasilkan hal yang diinginkan, dapat menjadi efektif tanpa memandang waktu, tenaga dan hal lainnya. Efektivitas kerja pegawai adalah tujuan awal dari suatu keberhasilan pada organisasi. Efektivitas individu akan berdampak pada efektivitas tingkat kelompok. Selain itu efektivitas kelompok ini berkomitmen pada organisasi yang memiliki tujuan yang sama ataupun

dapat dilihat sebagai tingkat efektivitas organisasi. Efektifitas organisasi ini bertujuan pada tercapainya suatu tujuan pada waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh sebab itu, adanya pengelolaan secara efektif supaya sumber daya manusia yang ada mampu bertindak secara profesional dan berkontribusi sebesar-besarnya bagi keberhasilan pembentukan citra organisasi. Hal ini membutuhkan proses profesionalisasi pelatihan dalam hal keterampilan dan bakat.

Efektivitas kerja diperlukan pada setiap organisasi sehingga setiap pimpinan selalu mencari solusi yang beragam agar dapat tercapainya tingkat efektivitas kerja yang diinginkan. Pada akhirnya tujuan awal organisasi dapat tercapai.

Profesionalisme yaitu suatu hal yang penting pada individu, baik pada pekerjaan tersebut merupakan profesi ataupun tidak, oleh karena itu bisa dijelaskan bahwasannya profesionalisme merupakan suatu sikap tanggung jawab dari seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Profesionalisme memegang peranan penting dalam kinerja pegawai pemerintahan. Bagi karyawan yang memiliki sikap profesional, hasil kinerjanya tentunya berkualitas tinggi. Hal ini bisa dijelaskan bagaimana profesionalisme menjadi peranan penting dan sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Komitmen organisasi yaitu suatu konsistensi keterikatan terhadap sesuatu, komitmen menjadi salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja. Dengan adanya komitmen dapat meningkatkan keinginan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerjanya juga akan meningkat.

Kinerja Pegawai terkait dengan hasil yang diinginkan. Hal ini mengandung pengertian bahwasannya pekerjaan yang dikerjakan harus mendapatkan hasil yang diinginkan, yaitu hasil yang optimal yang dapat dicapai.

Pada perkembangan organisasi saat ini dan untuk kedepannya, organisasi perlu mengambil langkah-langkah dalam peningkatan kinerja pegawai guna mencapai kinerja yang efektif dalam menjalankan kegiatannya. Pegawai perlu diberikan pelatihan dan pengarahan yang tepat mengenai tanggung jawab pekerjaannya agar dapat tercapainya tujuan organisasi secara maksimal, oleh sebab itu, rasa tanggung jawab organisasi yang diberikan kepada pegawai akan semakin besar.

Penelitian ini memperlakukan kinerja dan efektivitas kerja sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh profesionalisme dan komitmen organisasi, serta bermaksud mengkaji seberapa kuat pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja dan efektivitas kerja sebagai variabel *intervening* pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Agam.

Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Agam diresmikan pada tanggal 3 Maret 1950, berlokasi di Jl. Veteran, Kecamatan Lubuk Basung, Kabupaten Agam, Provinsi Sumatera Barat. Organisasi ini merupakan perangkat pemerintah daerah yang bertujuan untuk memelihara ketentraman dan ketertiban masyarakat serta menegakkan peraturan daerah..

Berikut disajikan tabel jumlah pegawai dan kasus pelanggaran yang terjadi pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Agam.

**Tabel 1: Jumlah Pegawai dan Eksekusi Kasus Pelanggaran Perda pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja**

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah kasus (kasus)	Eksekusi (kasus)	Persentase Pencapaian (%)
2014	174	179	149	83
2015	173	145	111	77
2016	174	171	120	70
2017	162	128	102	80
2018	165	280	212	76

Sumber : Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Agam

Tabel di atas menunjukkan bahwa realisasi hasil kinerja pegawai pada dinas ini mengalami fluktuasi sepanjang 5 tahun terakhir, ini mengindikasikan bahwa masih rendahnya kinerja pegawai pada dinas ini.

Efektivitas kerja merupakan faktor penting untuk dapat mempertahankan pegawai yang mempunyai loyalitas terhadap suatu organisasi. Menurut Kusdi (2009), efektivitas kerja menjelaskan tentang bagaimana organisasi bisa mencapai tujuan dalam waktu yang ditentukan, di mana definisi tujuan dan sasaran mencerminkan konstituen strategis, subjektif, kepentingan penilai dan fase pertumbuhan organisasi. Pegawai yang tidak memperhatikan efektivitas kerja tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal terhadap pekerjaannya dan tentu tidak sesuai dengan harapan dan tujuan dari organisasi.

Berikut adalah data jumlah pegawai dan persentase ketidakhadiran pegawai pada objek penelitian.

**Tabel 2 Data Absensi Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Agam.**

Thn	Jml Pegawai	Hari Kerja/Thn	Total Hari Kerja/Thn	Mangkir/Tidak Hadir	Persentase (%)
2014	174	244	42.456	1.849	4,36
2015	173	242	41.866	2.001	4,78
2016	174	244	42.456	1.994	4,70
2017	162	244	39.528	2.058	5,20
2018	165	244	40.260	2.221	5,52

Sumber: Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Agam.

Dari tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa dalam waktu lima (5) tahun terakhir terjadi tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai. Tingkat kehadiran pegawai yang rendah akan menyebabkan turunnya efektivitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisa yang diperoleh bahwa eksekusi kasus dan ketidakhadiran pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Agam

menjadi fenomena karena selalu mengalami fluktuasi setiap periodenya.

Profesionalisme merupakan aspek organisasi yang memegang peranan penting, karena profesionalisme mencontohkan kemampuan mengetahui kebutuhan masyarakat, mengutamakan pelayanan, menetapkan program dan mengembangkan program pelayanan sesuai kebutuhan. Hal ini tentunya akan konsisten dengan wawasan dan juga pengetahuan yang dibutuhkan untuk bekerja menuju karir yang akan terus meningkat. Selain itu, tujuan dan prestasi akan lebih mudah dicapai dan taraf hidup akan lebih baik, karena bekerja secara profesional berarti melakukan segala aktivitas dengan perhatian khusus pada kualitas dan hasil.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk menggambarkan penerapan profesionalisme pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Agam dilakukan pra-survei dengan menyebarkan kuesioner sementara kepada 25 pegawai. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut di peroleh data pada Tabel 3.

**Tabel 3 Hasil Pra-Survei Mengenai Profesionalisme Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Agam**

No.	Pernyataan	YA		TIDAK	
		F	%	F	%
1	Saya mengikuti kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling rendah sampai jenjang paling tinggi	18	72	7	28
2	Saya pernah mengikuti pengembangan kompetensi dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan	16	64	9	35
3	Saya bekerja berdasarkan perencanaan kerja pada individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS	10	40	15	60
4	Saya pernah menerima hukuman mengenai kedisiplinan dalam organisasi	14	56	11	44

Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner Sementara (2019)

Selain dari profesionalisme, komitmen organisasi juga tidak kalah penting pada suatu organisasi. Komitmen organisasi yang kuat dari seorang pegawai lebih terdorong untuk bekerja lebih serius dan juga memberi kontribusi positif pada tanggung jawab pada pekerjaannya. Seorang pegawai yang mempunyai kapasitas kerja yang tinggi tetapi tidak memiliki komitmen organisasional untuk melaksanakan tugasnya, maka hasil akhir pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Komitmen organisasi mengenai bagaimana sikap perilaku dalam organisasi seperti kesetiaan dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi. Orang yang berkomitmen tinggi dapat dikenali dengan mudah dari ciri-ciri seperti keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja bagi organisasi, serta kemauan yang kuat untuk bekerja pada organisasi dan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Berdasarkan hal tersebut untuk mengetahui komitmen organisasi pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Agam, kembali dilakukan penyebaran kuisisioner sementara terhadap 25 pegawai. Hasil penyebaran kuisisioner awal dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4 Hasil Pra-Survei Mengenai Komitmen Organisasi Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Agam**

No.	Pernyataan	YA		TIDAK	
		F	%	F	%
1	Kemauan pegawai agar tercapainya tujuan organisasi	10	40	15	60
2	Pegawai mengusahakan untuk terus menjadi bagian dari organisasi	13	52	12	48
3	Pegawai bangga menjadi bagian dari organisasi	16	64	9	35

Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner Sementara (2019)

Berdasarkan Tabel 4 di atas terlihat bahwa tanggapan responden

tentang motivasi lebih banyak mendapatkan kecenderungan negatif dari pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan kepada pegawai masih rendah sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja pegawai akan menurun jika dibiarkan yang nantinya akan berdampak bagi organisasi, sehingga tujuan tidak akan tercapai.

### Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh profesionalisme terhadap efektivitas kerja pegawai?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai ?
3. Bagaimana pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai?
4. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai?
5. Bagaimana pengaruh efektivitas kerja pegawai terhadap kinerja pegawai?
6. Bagaimana pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai melalui efektivitas kerja sebagai variabel *intervening*?
7. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui efektivitas kerja sebagai variabel *intervening*?

### Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap efektivitas kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja.
3. Untuk mengetahui profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

5. Untuk mengetahui Efektivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.
6. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai melalui efektivitas kerja sebagai variabel *intervening*.
7. Untuk mengetahui komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui efektivitas kerja sebagai variabel *intervening*.

### TELAAH PUSTAKA

#### Kinerja

Menurut Rivai dan Basri, 2004 dalam Rismawati dan Mattalata (2018), Kinerja mengenai hasil kerja dari seseorang yang sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan pada tiap individu untuk tercapainya tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Adapun indikator kinerja dari Mangkunegara (2011) yaitu :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pelaksanaan kerja
4. Tanggung jawab

#### Efektivitas Kerja

Efektivitas menurut Gibson dalam Bungkaes (2013) adalah penilaian yang dilakukan dalam kaitannya dengan hasil/prestasi individu, kelompok maupun organisasi.

Indikator yang menentukan efektifitas kerja menurut Shaleh (2010) adalah:

1. Keterlibatan (pemberdayaan, kerja tim, dan kemampuan berkembang)
2. Konsistensi (nilai inti, kesepakatan, koordinasi dan integrasi)
3. Adaptasi (perubahan, berfokus pada pelanggan, keadaan organisasi)
4. Misi (strategi yang terarah dan tetap, tujuan, objektivitas)

### **Efektivitas Kerja**

Profesionalisme adalah pemahaman atau keyakinan bahwasannya sikap dan tindakan aparatur dalam melaksanakan kegiatan dan pelayanan pemerintahan selalu dilandasi oleh pengetahuan dan nilai-nilai profesi aparatur yang mengutamakan kepentingan publik, Dwiyanto (2011).

Indikator profesionalisme menurut Badan Kepegawaian Negara (2019) adalah:

1. Kualifikasi
2. Kompetensi
3. Disiplin

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi menurut Kreitner dan Kinicki (2014) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebesar apa seseorang mengenal lebih dalam mengenai organisasi dan terikat dengan tujuannya.

Adapun indikator komitmen organisasi menurut Lincoln dan Bashaw dalam Shaleh 2018 yaitu:

1. Kemauan karyawan
2. Kesetiaan karyawan
3. Kebanggaan karyawan

### **Hipotesis**

- H<sub>1</sub>: Profesionalisme mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.
- H<sub>2</sub>: Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.
- H<sub>3</sub>: Profesionalisme mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H<sub>4</sub>: Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H<sub>5</sub>: Efektivitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H<sub>6</sub>: Profesionalisme mempunyai pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai dengan efektivitas kerja pegawai sebagai variabel *intervening*.

- H<sub>7</sub>: komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan efektivitas kerja pegawai sebagai variabel *intervening*.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah generalisasi dari wilayah yang terdiri atas objek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Agam pada tahun 2018 yang berjumlah 165 orang.

Penentuan jumlah sampel yang digunakan penulis dalam penelitian ini didasarkan pada metode Slovin sebagai alat ukur untuk menghitung besarnya sampel karena diketahui populasinya lebih dari 100 responden. Sehingga jumlah sampel yang menjadi responden adalah 62 orang.

### **Jenis dan Sumber Data**

- a. Data Primer  
Data ini berupa tanggapan responden terhadap pertanyaan dan permasalahan yang berhubungan dengan objek penelitian di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Agam berupa profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja dengan efektivitas kerja sebagai variabel *intervening*.
- b. Data Sekunder  
Data ini ditemukan dan dikumpulkan peneliti yang berasal dari catatan-catatan, buku-buku, jurnal, dan laporan-laporan lain yang berhubungan dengan penulisan penelitian ini yang diperoleh dari Dinas Satuan Polisi

Pamong Praja Kabupaten Agam seperti data jumlah karyawan, sejarah organisasi, struktur organisasi, absensi karyawan dan lain-lain.

### Teknik Pengumpulan Data

- a. Wawancara  
Menurut Sugiyono (2017), wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga makna dapat tertanam dalam topik tertentu. Wawancara dilakukan dengan Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Agam.
- b. Kuesioner  
Kuesioner (angket) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.
- c. Observasi  
Teknik ini dilakukan dari pengamatan peneliti secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek penelitian. Alat yang digunakan dapat berupa lembar observasi, pedoman observasi, dan lain-lain.
- d. Studi Pustaka  
Terdiri dari buku pendukung dan jurnal penelitian di SDM.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

**Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	56	90.3
2.	Perempuan	6	9.7
<b>Jumlah</b>		<b>62</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan Statistik, 2020

Dari Tabel 5 bahwa mayoritas pegawai adalah berjenis kelamin laki-

laki dengan jumlah 56 orang (90,3%) dan perempuan dengan jumlah 6 orang (9,7%). Dapat dilihat bahwa perbandingan antara banyaknya pegawai laki-laki dan banyaknya pegawai perempuan yang cukup jauh. Perbandingan yang cukup jauh ini disebabkan oleh karakteristik pekerjaan yang lebih membutuhkan tenaga laki-laki.

**Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	21 – 25	2	3.2
2.	25 – 30	7	11.3
3.	30 – 35	12	19.4
4.	35 – 40	21	33.9
5.	40 – 45	16	25.8
6.	>45	4	6.5
<b>Jumlah</b>		<b>62</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan Statistik, 2020

Dilihat dari Tabel 6, terlihat bahwa responden pada umumnya bekerja di usia produktif. Pegawai yang bekerja di usia produktif tersebut biasanya dapat diandalkan untuk bekerja lebih giat dan diharapkan memberikan hasil pekerjaan yang maksimal. Selain kebutuhan ekonomi yang menjadi orientasi sehingga pegawai tersebut mau bekerja keras, aspek fisik juga menentukan pegawai dengan usia produktif lebih selektif, kuat dan enerjik dalam bekerja.

**Tabel 7: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	SLTA/Sederajat	40	64.5
2.	Diploma III	7	11.3
3.	S1	12	19.4
4.	S2	3	4.8
<b>Jumlah</b>		<b>62</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan Statistik, 2020

Berdasarkan Tabel 7, terlihat bahwa sebagian besar responden adalah lulusan SLTA/Sederajat, yaitu sebanyak 40 orang (64,5%). Sebagian besar

pendidikan pegawai adalah lulusan SLTA/Sederajat. Namun Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Agam mengharapkan pegawai untuk melanjutkan pendidikannya. Dengan tingkat pendidikan yang cukup tinggi, memungkinkan pegawai memiliki pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

**Tabel 8: Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	0 – 5	4	6.5
2.	>5 – 10	19	30.6
3.	>10– 20	28	45.2
4.	≥ 20	11	17.7
<b>Jumlah</b>		<b>62</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan Statistik, 2020

Berdasarkan Tabel 8, dapat diketahui bahwa masa kerja pegawai tertinggi berada pada rentang 10-20 tahun. Hal tersebut berarti bahwasannya sebagian besar pegawai mempunyai pengalaman yang cukup lama dalam menjalankan tugas. Pengalaman tersebut diharapkan akan memberi dampak positif terhadap kinerja pegawai sehingga akan meningkatkan produktivitas instansi. Sedangkan pada rentang masa kerja 0 – 5 tahun hanya terdapat 4 orang pegawai.

## Hasil Pengujian Instruman Penelitian

**Tabel 9: Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keputusan
Kinerja	K1	0,635	0,250	Valid
	K2	0,710	0,250	Valid
	K3	0,641	0,250	Valid
	K4	0,655	0,250	Valid
Efektivitas Kerja	EK1	0,796	0,250	Valid
	EK2	0,564	0,250	Valid
	EK3	0,774	0,250	Valid
	EK4	0,507	0,250	Valid
Profesionalisme	P1	0,603	0,250	Valid
	P2	0,585	0,250	Valid
	P3	0,664	0,250	Valid
	P4	0,552	0,250	Valid
	P5	0,646	0,250	Valid
Komitmen Organisasi	KO1	0,630	0,250	Valid
	KO2	0,558	0,250	Valid
	KO3	0,699	0,250	Valid

Sumber:Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas yang telah dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 62 orang, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini telah memenuhi kriteria yang ditentukan yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga dapat digunakan sebagai pengukur variabel yang diinginkan pada penelitian ini.

**Tabel 10: Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keputusan
Kinerja	0,830	0,6	Reliabel
Efektifitas Kerja	0,829	0,6	Reliabel
Profesionalisme	0,810	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,782	0,6	Reliabel

Sumber:Data Olahan SPSS, 2020

Berdasar pada Tabel 10, nilai koefisien *alpha cronbach* semua variabel (variabel x dan y) memiliki nilai  $> 0,60$ . Maka, semua pernyataan variabel sudah reliabel dan seluruh butir pernyataan pada semua variabel dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

**Tabel 11: Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test 1**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.83966009
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.085
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber:Data Olahan SPSS, 2020

**Tabel 12: Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test II**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.08931535
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.038
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber:Data Olahan SPSS, 2020



Berdasar pada uji *Kolmogorov Smirnov* di atas, ditemukan nilai signifikansi pada masing-masing model sebesar  $0,200 > 0,05$  yang berarti bahwasannya data penelitian memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 13 Hasil Uji Multikolinieritas I**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Profesionalisme	.514	1.947
	Komitmen Organisasi	.514	1.947

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : Data Olahan Statistik, 2020

**Tabel 14: Hasil Uji Multikolinieritas II**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Profesionalisme	.393	2.547
	Komitmen Organisasi	.392	2.551
	Efektivitas Kerja	.328	3.045

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan Statistik, 2020

Dari tabel diatas, nilai VIF yang diperoleh untuk seluruh variabel bebas pada kedua model  $< 10$  dan tolerance  $> 0,10$  yang berarti bahwasannya model regresi yang digunakan bebas dari multikolinearitas.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

**Tabel 15: Koefisien Korelasi dan Determinasi**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 <sup>a</sup>	.672	.660	1.87058

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Profesionalisme

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : Data Olahan Statistik, 2020

Berdasarkan sajian tabel di atas, nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebesar 0,672. Yang berarti pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja adalah sebesar 67,2%.

**Tabel 16: Koefisien Korelasi dan Determinasi**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 <sup>a</sup>	.831	.822	1.11713

a. Predictors: (Constant), Efektivitas Kerja, Profesionalisme, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan Statistik, 2020

Pada Tabel 16, nilai koefisien determinasi yang didapatkan yaitu 0,831. Artinya, pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi dan efektivitas kerja terhadap kinerja yaitu 83,1%.

### Uji t

**Tabel 17: Hasil Uji t I**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.837	1.322		.634	.529
	Profesionalisme	.426	.100	.444	4.266	.000
	Komitmen Organisasi	.594	.139	.445	4.279	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : Data Olahan Statistik, 2020

Diperoleh t tabel pada taraf signifikansi 5 % (1-tailed) dengan:

$df = n - k - 1$ ;  $\alpha = 62 - 2 - 1$ ;  $0,05 = 59$ ;  $0,05 = 1,671$

Dengan demikian, diketahui:

- Profesionalisme. Ditemukan nilai t hitung (4,266)  $>$  t tabel (1,671) atau signifikansi (0,000)  $<$  0,05 yang berarti bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja.
- Komitmen organisasi. Ditemukan nilai t hitung (4,279)  $>$  t tabel

(1,671) atau signifikansi (0,000) < 0,05 yang berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja.

**Persamaan Struktural:**

$$Y_1 = \rho_{y_1x_1} X_1 + \rho_{y_1x_2} X_2 + \rho_{y_1} \varepsilon_1$$

$$Y_1 = 0,444 X_1 + 0,445 X_2 + 0,573 \varepsilon_1$$

Arti persamaan struktur diatas adalah:

- Ditemukan nilai koefisien variabel profesionalisme sebesar 0,444 yang berarti setiap peningkatan profesionalisme sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,444 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- Ditemukan nilai koefisien variabel komitmen organisasi sebesar 0,445 yang berarti setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,445 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.

Standar error ( $\varepsilon_1$ ) sebesar 0,573 yang berarti besarnya koefisien jalur error bagi variabel lain diluar penelitian yang mempengaruhi efektivitas kerja sebesar 0,573.

signifikansi (0,014:2 = 0,007) < 0,05. Artinya adalah profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja.

- Komitmen organisasi. Diperoleh nilai t hitung (2,232) > t tabel (1,672) atau signifikansi (0,029:2 = 0,015) < 0,05. Artinya adalah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.
- Efektivitas kerja. Diperoleh nilai t hitung (6,094) > t tabel (1,672) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah efektivitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

**Persamaan Struktural:**

$$Y_2 = \rho_{y_2x_1} X_1 + \rho_{y_2x_2} X_2 + \rho_{y_2y_1} Y_1 + \rho_{y_2} \varepsilon_2$$

$$Y_2 = 0,220 X_1 + 0,192 X_2 + 0,574 Y_1 + 0,411 \varepsilon_2$$

Arti persamaan struktur diatas adalah:

- Ditemukan nilai koefisien variabel profesionalisme sebesar 0,220 yang berarti setiap peningkatan profesionalisme sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,220 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- Ditemukan nilai koefisien variabel komitmen organisasi sebesar 0,192 yang berarti setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,192 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- Ditemukan nilai koefisien variabel efektivitas kerja sebesar 0,574 yang berarti setiap peningkatan efektivitas kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,574 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.

Standar error ( $\varepsilon_1$ ) sebesar 0,411 yang berarti besarnya koefisien jalur error bagi variabel lain di luar penelitian yang mempengaruhi kinerja sebesar 0,411.

**Tabel 18: Hasil Uji t I**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.964	.792		2.480	.016
	Profesionalisme	.174	.068	.220	2.548	.014
	Komitmen Organisasi	.212	.095	.192	2.232	.029
	Efektivitas Kerja	.474	.078	.574	6.094	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan Statistik, 2020

Didapatkan t tabel pada taraf signifikansi 5 % (1-tailed) dengan  $df = n - k - 1$ ;  $\alpha = 62 - 3 - 1$  ;  $0,05 = 58$  ;  $0,05 = 1,672$ .

Dengan demikian diketahui:

- Profesionalisme. Diperoleh nilai t hitung (2,548) > t tabel (1,672) atau

## Hasil Pengujian Analisis Jalur dan Uji Sobel

**Tabel 19: Hasil Uji Sobel**

Pengaruh	p2	p3	Sp2	Sp3	Sp2p3	t Statistik
P → EK → K	0,444	0,574	0,100	0,078	0,067	3,776
KO → EK → K	0,445	0,574	0,139	0,000	0,080	3,201

Sumber : Data Olahan Statistik, 2020

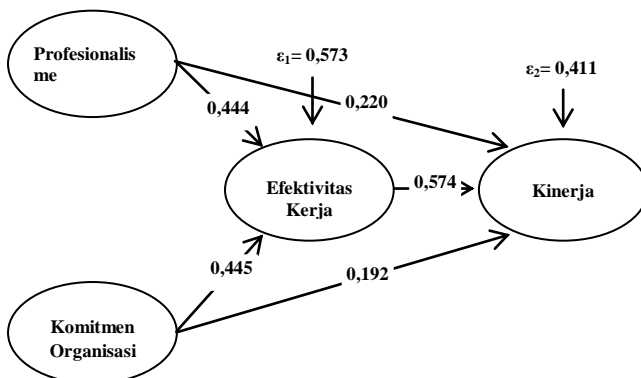
- Profesionalisme. Diketahui bahwa nilai t hitung (3,776) > 0,196. Artinya, profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja dengan efektivitas kerja sebagai variabel intervening.
- Komitmen organisasi. Diketahui bahwa nilai t hitung (3,201) > 0,196. Artinya, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan efektivitas kerja sebagai variabel *intervening*.

**Tabel 20 Direct dan Indirect Impact**

Variabel	Direct	Indirect	Total	Ket
P → EK	0,444	-	0,444	Kuat
KO → EK	0,445	-	0,445	Kuat
P → K	0,220	0,444 x 0,574 = 0,255	0,475	Kuat
KO → K	0,192	0,445 x 0,574 = 0,255	0,447	Kuat
EK → K	0,574	-	0,574	Kuat

Sumber : Data Olahan Statistik, 2020

**Gambar 1: Diagram Path**



$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,672} = 0,573$$

$$\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,831} = 0,411$$

Sumber: Data Olahan, 2020

## Pembahasan Hasil Penelitian

### Pengaruh Profesionalisme terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian secara umum, variabel profesionalisme memiliki nilai cukup dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Ditemukan nilai koefisien variabel profesionalisme sebesar 0,444 yang berarti setiap peningkatan profesionalisme sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,444 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap. Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (4,266) >  $t_{tabel}$  (1,671) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja.

### Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian secara umum, variabel komitmen organisasi memiliki nilai baik dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Ditemukan nilai koefisien variabel komitmen organisasi sebesar 0,445 yang berarti setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 satuan, maka efektivitas kerja meningkat sebesar 0,445 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap. Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (4,279) >  $t_{tabel}$  (1,671) atau signifikansi (0,000) < 0,05 yang berarti komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja.

### Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian secara umum, variabel profesionalisme memiliki nilai cukup dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ditemukan nilai koefisien variabel profesionalisme sebesar 0,220 yang berarti setiap peningkatan profesionalisme sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar

0,220 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap. Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (2,548) >  $t_{tabel}$  (1,672) atau signifikansi (0,014:2 = 0,007) < 0,05 yang berarti profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian secara umum, variabel komitmen organisasi memiliki nilai baik dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ditemukan nilai koefisien variabel komitmen organisasi sebesar 0,192 yang berarti setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 satuan, maka kinerja meningkat sebesar 0,192 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap. Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (2,232) >  $t_{tabel}$  (1,672) atau signifikansi (0,029:2 = 0,015) < 0,05 yang berarti komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

### **Pengaruh Efektivitas Kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian secara umum variabel efektivitas kerja memiliki nilai baik dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ditemukan nilai koefisien variabel efektivitas kerja sebesar 0,574 yang berarti setiap peningkatan efektivitas kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,574 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap. Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (6,094) >  $t_{tabel}$  (1,672) atau signifikansi (0,000) < 0,05 yang berarti efektivitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

### **Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja dengan Efektivitas Kerja sebagai Variabel *Intervening***

Berdasarkan hasil penelitian secara umum variabel profesionalisme memiliki nilai cukup dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan efektivitas kerja sebagai

variabel *intervening*. Dari hasil uji sobel variabel profesionalisme, diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  (3,776) >  $t_{tabel}$  (0,196) yang berarti profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja dengan efektivitas kerja sebagai variabel *intervening*.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja dengan Efektivitas Kerja sebagai Variabel *Intervening***

Berdasarkan hasil penelitian secara umum variabel komitmen organisasi memiliki nilai baik dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan efektivitas kerja sebagai variabel *intervening*. Dari hasil Uji Sobel variabel komitmen organisasi, diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  (3,201) >  $t_{tabel}$  0,196 yang berarti komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan efektivitas kerja sebagai variabel *intervening*.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang terjadi pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan pada bagian ini, yaitu:

1. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Agam. Semakin baik profesionalisme pegawai, maka semakin tinggi efektivitas kerja pegawai.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Agam. Semakin baik komitmen organisasi, maka semakin tinggi efektivitas kerja pegawai.
3. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dinas Satuan Polisi

- Pamong Praja Kabupaten Agam. Semakin baik profesionalisme, maka semakin tinggi kinerja pegawai.
4. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Agam. Semakin baik komitmen organisasi, maka semakin tinggi kinerja pegawai.
  5. Efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Agam. Semakin baik efektivitas kerja pegawai, maka semakin tinggi kinerja pegawai.
  6. Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan Efektivitas Kerja sebagai variabel *Intervening* Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Agam. Semakin baik profesionalisme serta efektivitas kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai.
  7. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan Efektivitas Kerja sebagai variabel *Intervening* Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Agam. Semakin baik komitmen organisasi juga efektivitas kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai.

#### Saran

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan profesionalisme, pimpinan disarankan untuk lebih aktif dalam mengarahkan, membimbing, menginstruksikan dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dan pekerjaan sehingga dapat menciptakan kondiktivitas dalam pekerjaan. Pada sisi lainnya, pimpinan diharapkan

- meningkatkan kinerja pegawai yang kurang memilki keahlian, pegawai kurang memiliki wewenang dalam mengambil keputusan instansi, serta pegawai kurang memiliki keyakinan yang tinggi pada setiap pekerjaan dengan cara melakukan pelatihan dan bimbingan secara teratur dan terus menerus.
2. Pegawai diharapkan mampu meningkatkan komitmen organisasi pada dirinya. Perlu untuk dipertahankan dan semakin di tingkatkan dengan cara mengikut sertakan pegawai dalam pembuatan keputusan, memberikan kesempatan pada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan mereka, mengikut sertakan pegawai dalam seminar-seminar yang dapat meningkatkan komitmen organisasi. Dengan semakin meningkatnya komitmen organisasional pegawai terhadap instansi, diharapkan stabilitas organisasi dapat terjaga dan target-target yang sudah direncanakan baik dapat dicapai dengan mudah dalam jangka pendek, jangka menengah, maupun jangka panjang.
  3. Efektivitas kerja perlu ditingkatkan dengan cara memberi pelatihan secara bertahap kepada pegawai agar tingkat efektivitas kerja pegawai semakin meningkat. Diharapkan pimpinan memberi ketegasan agar hasil kerja pegawai yang belum sesuai dengan sasaran akan lebih meningkat.
  4. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian lebih lanjut dengan memperbanyak variabel lain yang belum digunakan dan untuk mendapat hasil yang lebih bervariasi pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Agam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bungkaes H.R dkk. 2013. *“Hubungan Efektifitas Pengelolaan Program Raskin dengan Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat di Desa Mamahan Kecamatan Gemeh Kabupaten Kepulauan Talaud”*.
- Dwiyanto Agus. 2011. *“Mengembalikan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi”*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kreitner, Robert, Angelo Kinicki. 2014. *“Perilaku Organisasi”*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara A.A Anwar Prabu. 2011. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung : Rosda.
- Rismawati, matalatta. 2018. *“Evaluasi Kinerja”*. Makassar : Celebres Media Perkasa.
- Shaleh M. 2018. *“Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai”*. Makassar : Aksara Timur.
- Sugiyono. 2018. *“Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D”*. Bandung : Alfabeta.
- Suryani Ni Kadek, Foeh John E.H.J, 2018. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bandung : Nilacakra.