

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan uraian awal yang digunakan sebagai dasar dalam tahap pengujian hipotesis. Proses ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek penelitian berdasarkan karakteristik seperti jenis kelamin, usia, serta pola jawaban yang diberikan oleh responden. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Bidang Lalu Lintas Kota Bandar Lampung

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi awal yaitu mendeskripsikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan usia dengan hasil sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	24	75
Perempuan	8	25
Total	32	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Dari tabel 4.1 Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 32 responden pada Dinas Perhubungan Bidang Lalu Lintas Kota Bandar Lampung, diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang atau sebesar 75%. Sementara itu, responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 8 orang atau 25%. Data ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di Dinas

Perhubungan, khususnya pada bidang lalu lintas, didominasi oleh pegawai laki-laki. Hal ini dapat mencerminkan karakteristik pekerjaan di bidang lalu lintas yang cenderung membutuhkan tenaga lapangan dan mobilitas tinggi, yang secara umum lebih banyak diisi oleh laki-laki..

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
23 tahun - 28 tahun	9	28.1
29 tahun – 34 tahun	7	21.9
>35 Tahun	16	50
Total	32	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Dari tabel 4.2 Berdasarkan data usia, responden dalam penelitian ini terbagi ke dalam tiga kelompok usia. Kelompok usia di atas 35 tahun merupakan yang terbanyak, yaitu sebanyak 16 orang atau 50% dari total responden. Selanjutnya, sebanyak 9 orang atau 28,1% berada pada rentang usia 23 hingga 28 tahun, dan 7 orang atau 21,9% berada pada rentang usia 29 hingga 34 tahun. Distribusi ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Perhubungan Bidang Lalu Lintas Kota Bandar Lampung berada pada kelompok usia matang, yang umumnya telah memiliki pengalaman kerja dan tingkat profesionalisme yang lebih tinggi. Hal ini relevan untuk mendukung analisis terhadap variabel profesionalisme kerja, komitmen kerja, serta kinerja pegawai dalam penelitian ini

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Profesionalisme Kerja (X1), Komitmen Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y) yang disebarluaskan kepada 32 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Hasil Jawaban Responden Variabel Profesionalisme Kerja (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%
1	Saya memiliki kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaan saya	8	25	16	50	7	21.9	1	3.1	0	0
2	Saya selalu menjunjung tinggi etika dan kejujuran dalam bekerja.	9	28.1	17	53.1	4	12.5	2	6.3	0	0
3	Saya bertanggung jawab dan patuh terhadap aturan yang berlaku di tempat kerja.	16	50	12	37.5	2	6.3	2	6.3	0	0
4	Saya mampu berkomunikasi dengan jelas dan efektif dengan rekan kerja	14	43.8	10	31.3	7	21.9	0	0	1	3.1
5	Saya sering mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas tanpa harus menunggu perintah	8	25	15	53.1	4	12.5	3	9.4	0	0
6	Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim.	11	34.4	17	53.1	2	6.3	2	6.3	0	0
7	Saya selalu hadir tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai jadwal.	9	28.1	17	53.1	4	12.5	2	6.3	0	0
8	Saya berusaha terus belajar untuk meningkatkan kualitas kerja saya.	16	50	12	37.5	2	6.3	2	6.3	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden mengenai Variabel Profesionalisme Kerja (X1), dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling tinggi sangat

setuju direspon dengan jawaban pada pernyataan nomor 3 dengan jumlah responden sebanyak 16 responden atau dengan persentase 50 % dengan item pertanyaan Saya bertanggung jawab dan patuh terhadap aturan yang berlaku di tempat kerja dan pada pernyataan nomor 8 dengan jumlah responden sebanyak 16 responden atau dengan persentase 50 % dengan item pertanyaan Saya berusaha terus belajar untuk meningkatkan kualitas kerja saya.

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Komitmen Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%
1	Saya terlibat secara aktif dalam kegiatan pekerjaan saya.	13	40.6	13	40.6	5	15.6	0	0	1	3.1
2	Saya memiliki rasa loyalitas yang tinggi terhadap organisasi ini.	5	15.6	24	75	1	3.1	2	6.3	0	0
3	Saya merasa nilai-nilai organisasi ini sejalan dengan nilai-nilai pribadi saya.	13	40.6	12	37.5	4	12.5	3	9.4	0	0
4	Saya berniat untuk tetap bekerja di organisasi ini dalam waktu yang lama	11	34.4	16	50	3	9.4	1	3.1	1	3.1
5	Saya merasa bertanggung jawab penuh terhadap setiap tugas yang diberikan.	12	37.5	14	43.8	5	15.6	1	3.1	0	0
6	Saya bangga menjadi bagian dari organisasi ini.	8	25	15	46.9	7	21.9	1	3.1	1	3.1
7	Saya termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.	8	25	20	62.5	4	12.5	0	0	0	0

8	Saya bersikap terbuka dan positif terhadap setiap perubahan yang terjadi dalam organisasi.	12	37.5	14	43.8	5	15.6	1	3.1	0	0
9	Saya bersedia mengorbankan waktu dan tenaga untuk mendukung kemajuan organisasi	8	25	15	46.9	7	21.9	1	3.1	1	3.1

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden mengenai variabel Komitmen Kerja (X2) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling tinggi sangat setuju direspon dengan jawaban pada pernyataan nomor 1 dengan sebanyak 13 responden atau 40,6% dengan item pertanyaan Saya terlibat secara aktif dalam kegiatan pekerjaan saya dan pertanyaan no 3 dengan sebanyak 13 responden atau 40,6% dengan item pertanyaan Saya merasa nilai-nilai organisasi ini sejalan dengan nilai-nilai pribadi saya.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang ditargetkan.	8	25	16	50	7	21.9	1	3.1	0	0
2	Hasil pekerjaan saya memiliki kualitas yang baik dan sesuai standar.	9	28.1	17	53.1	4	12.5	2	6.3	0	0
3	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan tenggat yang ditentukan.	16	50	12	37.5	2	6.3	2	6.3	0	0
4	Saya selalu hadir tepat waktu dan jarang absen dalam bekerja.	14	43.8	10	31.3	0	0	7	21.9	1	3.1

5	Saya aktif memberikan ide atau solusi untuk menyelesaikan permasalahan kerja	8	25	17	53. 1	4	12.5	3	9.4	0	0
6	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama.	11	34.4	17	53. 1	2	6.3	2	6.3	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden mengenai variabel Produktivitas Kerja (Y) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling tinggi sangat setuju direspon dengan jawaban pada pernyataan nomor 3 dengan sebanyak 16 responden atau 50% dengan item pertanyaan Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan tenggat yang ditentukan.

4.1.3 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujianya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Profesionalisme Kerja
(X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir 2	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir 3	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir 4	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir 5	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid

Butir 6	0.000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir 7	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir 8	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Variabel Profesionalisme Kerja (X1). Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 8 butir pernyataan, diperoleh nilai signifikansi (Sig) untuk seluruh butir adalah 0,000, yang berarti lebih kecil daripada nilai Alpha (α) = 0,005.

Karena $Sig < \alpha$, maka seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Artinya, setiap item dalam instrumen penelitian ini layak digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti karena memenuhi syarat validitas secara statistik. Tabel rekapitulasi hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner memiliki hubungan yang signifikan dengan total skor dan dapat digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Komitmen Kerja (X2)

Pernyataan	<i>Sig</i>	<i>Alpha</i>	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir 2	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir 3	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir 4	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir 5	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir 6	0.000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid

Butir 7	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir 8	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir 9	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas Variabel Komitmen Kerja (X2). Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 9 butir pernyataan, diperoleh nilai signifikansi (Sig) untuk seluruh butir adalah 0,000, yang berarti lebih kecil daripada nilai Alpha (α) = 0,005.

Karena $\text{Sig} < \alpha$, maka seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Artinya, setiap item dalam instrumen penelitian ini layak digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti karena memenuhi syarat validitas secara statistik. Tabel rekapitulasi hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner memiliki hubungan yang signifikan dengan total skor dan dapat digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	<i>Sig</i>	<i>Alpha</i>	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir 2	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir 3	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir 4	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir 5	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir 6	0.000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y). Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 6 butir pernyataan, diperoleh nilai signifikansi (Sig) untuk seluruh butir adalah 0,000, yang berarti lebih kecil daripada nilai Alpha (α) = 0,005.

Karena $\text{Sig} < \alpha$, maka seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Artinya, setiap item dalam instrumen penelitian ini layak digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti karena memenuhi syarat validitas secara statistik. Tabel rekapitulasi hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner memiliki hubungan yang signifikan dengan total skor dan dapat digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujinya kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1,X2, serta variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS* . Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien *r* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Daftar Interpretasi *r*

Koefisien <i>r</i>	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.9 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Profesionalisme Kerja (X1)	0,918	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Komitmen Kerja (X2)	0,910	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Pegawai (Y)	0,870	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten apabila digunakan dalam pengukuran yang berulang. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan koefisien Alpha Cronbach

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, diperoleh koefisien reliabilitas sebagai berikut:

- Variabel Profesionalisme Kerja (X1) memiliki nilai Alpha Cronbach sebesar 0,918, yang termasuk dalam kategori sangat tinggi.
- Variabel Komitmen Kerja (X2) memiliki nilai Alpha Cronbach sebesar 0,910, juga termasuk kategori sangat tinggi.
- Variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai Alpha Cronbach sebesar 0,870, yang juga tergolong sangat tinggi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel profesionalisme kerja, komitmen kerja,

dan kinerja pegawai adalah reliabel dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian ini.

4.1.4 Hasil Metode Analisis Data

Pada bagian ini akan didiskusikan hasil analisis data dengan menggunakan uji regresi linier berganda sebagai berikut:

1. Hasil Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menerapkan metode analisis regresi linear berganda untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Proses pengujian data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak Statistical Program and Service Solution (SPSS) agar hasil analisis yang diperoleh lebih tepat dan terstruktur. Dari hasil pengolahan data tersebut, diperoleh bentuk persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

$$Y_1 = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi X_1

b_2 = Koefisien regresi X_2

X_1 = Profesionalisme Kerja

X_2 = Komitmen Kerja

e = Error (Faktor kesalahan)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasilnya sebagai berikut.

Tabel 4.11
Hasil Perhitungan Coefficients Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	0.093	0.514
Profesionalisme Kerja	0.670	0.028
Komitmen Kerja	0.066	0.026

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, dapat dilihat hasil perhitungan regresi linier berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 21. Dari hasil analisis tersebut, diperoleh bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 0,093 + 0,670X1 + 0,026X2 + e$$

Penjelasan::

- a. Jika variabel Profesionalisme Kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,670 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- b. Jika variabel Komitmen Kerja meningkat satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,066 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Tabel 4.12
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Profesionalisme Kerja, Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	0,989	0,994

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Dari tabel 4.12 diatas, hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,989 yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara Profesionalisme Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,994 menunjukkan bahwa 99,4% variasi dalam variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Profesionalisme Kerja dan Komitmen Kerja. Adapun sisanya sebesar 0,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4.1.5 Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji t

Uji t (uji parsial) merupakan teknik dalam analisis regresi yang bertujuan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji ini memungkinkan peneliti untuk menilai apakah sebuah variabel X, ketika dianalisis secara terpisah dari variabel bebas lainnya, tetap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perubahan pada variabel terikat. Dengan demikian, uji t berperan dalam menentukan kontribusi parsial setiap variabel bebas dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi (Sig) $<$ alpha (0,05), maka H_0 ditolak.
- b. Jika nilai signifikansi (Sig) $>$ alpha (0,05), maka H_0 diterima.

Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Perhitungan Coefficients^a

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Profesionalisme Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0.000	0.05	Sig < Alpha	H ₀ ditolak
Komitmen Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0.018	0.05	Sig < Alpha	H ₀ ditolak

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Profesionalisme Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai signifikansi (Sig) yang diperoleh adalah sebesar 0,000. Karena nilai ini lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya, terdapat pengaruh antara Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

2. Komitmen Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai signifikansi (Sig) yang diperoleh adalah 0,018, yang juga lebih kecil dari nilai alpha ($0,018 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

2. Hasil Uji F

Uji F, yang juga disebut sebagai uji simultan atau uji keseluruhan, merupakan teknik statistik yang digunakan untuk mengevaluasi apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara kolektif berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, uji ini bertujuan

untuk menilai kelayakan model regresi secara menyeluruh, guna melihat apakah kombinasi variabel-variabel bebas mampu secara signifikan menjelaskan variasi dalam variabel terikat. Apabila hasil uji F menunjukkan nilai yang signifikan, maka model tersebut dapat dianggap valid dan layak digunakan untuk menganalisis hubungan antarvariabel dalam penelitian.

Kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi (Sig) $<$ alpha (0,05), maka H_0 ditolak.
- Jika nilai signifikansi (Sig) $>$ alpha (0,05), maka H_0 diterima.

Berdasarkan hasil analisis data melalui uji F, diperoleh informasi sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji F

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Profesionalisme Kerja Komitmen Kerja, terhadap Kinerja Pegawai	0.000	0.05	Sig $<$ Alpha	H_0 ditolak

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig) yang diperoleh adalah sebesar 0,000. Dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05, maka karena nilai $Sig < \alpha$ ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_1) diterima.

Artinya, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas, ketika dikombinasikan, mampu memberikan kontribusi yang bermakna terhadap perubahan atau peningkatan kinerja pegawai.

4.2 Pembahasan

a. Pengaruh Profesionalisme Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Profesionalisme kerja dapat diartikan sebagai sikap dan perilaku kerja yang mencerminkan keahlian, tanggung jawab, integritas, serta komitmen seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai standar profesi. Profesionalisme mencakup kemampuan teknis (kompetensi), kedisiplinan, kepatuhan terhadap etika kerja, dan konsistensi dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut Wibowo (2016), profesionalisme kerja adalah suatu bentuk perilaku yang menunjukkan dedikasi dan orientasi karyawan terhadap kualitas hasil kerja serta tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Seseorang yang profesional tidak hanya bekerja karena kewajiban, tetapi juga didorong oleh standar mutu dan keinginan untuk terus berkembang.

Profesionalisme kerja memiliki hubungan erat dengan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki profesionalisme tinggi cenderung menunjukkan kualitas kerja yang lebih baik, menyelesaikan tugas secara tepat waktu, disiplin, serta memiliki inisiatif dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan. Profesionalisme juga berkaitan dengan integritas dan komitmen dalam bekerja, yang merupakan unsur penting dalam pencapaian kinerja yang optimal. Secara teoritis, profesionalisme kerja memberikan landasan bagi pegawai untuk menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Dalam konteks organisasi pemerintahan seperti Dinas Perhubungan, profesionalisme sangat penting karena pegawai dituntut untuk memberikan pelayanan publik yang berkualitas dan akuntabel.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, diketahui bahwa variabel Profesionalisme Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Koefisien regresi unstandardized sebesar 0,670 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam profesionalisme kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,670 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Hasil penelitian

ini dudukung oleh (Cahyani et al., 2024) menemukan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh (Halim et al., 2025) juga memperkuat temuan tersebut. Dalam penelitiannya, Lestari menyimpulkan bahwa aspek profesionalisme seperti integritas, kompetensi, dan komitmen terhadap tugas, memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja.

b. Pengaruh Komitmen Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Komitmen kerja adalah tingkat keterikatan emosional, loyalitas, dan dedikasi seorang pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja. Menurut Robbins dan Judge (2017), komitmen kerja adalah sejauh mana seorang karyawan merasa terikat dengan organisasi, mempercayai nilai-nilai yang dianut organisasi, serta bersedia berupaya keras demi tercapainya tujuan bersama. Secara teoritis, pegawai yang memiliki tingkat komitmen kerja tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, rasa tanggung jawab, dan loyalitas yang kuat terhadap organisasi. Hal ini akan mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal, menjaga kualitas kinerja, dan berkontribusi positif dalam pencapaian tujuan organisasi.

Komitmen kerja memengaruhi sikap dan perilaku pegawai dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak langsung pada kinerjanya. Pegawai yang merasa memiliki keterikatan dengan organisasi akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik, menjaga kedisiplinan, dan proaktif dalam menyelesaikan tugas-tugas. Berdasarkan hasil uji statistik dalam penelitian ini, variabel Komitmen Kerja (X2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,018, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini dukung oleh (Kuncorowati & Supardin, 2024) menunjukkan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menekankan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap tugas pelayanan publik cenderung lebih responsif dan efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, serta mampu memberikan pelayanan yang lebih berkualitas.

Penelitian lain yang dilakukan oleh (A et al., 2024) menemukan bahwa pegawai yang memiliki komitmen terhadap pelayanan publik tidak hanya bekerja sesuai dengan prosedur, tetapi juga berupaya melayani masyarakat dengan sepenuh hati.

c. Pengaruh Profesionalisme Kerja (X1) dan Komitmen Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Profesionalisme kerja dan komitmen kerja merupakan dua aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang secara langsung memengaruhi tingkat kinerja pegawai. Profesionalisme kerja menggambarkan sejauh mana individu memiliki kompetensi, keahlian, etika, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya secara optimal. Sementara itu, komitmen kerja mencerminkan loyalitas, keterlibatan emosional, serta kesediaan pegawai untuk berkontribusi penuh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja pegawai sebagai variabel dependen dalam penelitian ini merupakan cerminan dari tingkat pencapaian hasil kerja pegawai secara kualitas maupun kuantitas. Pegawai yang bekerja secara profesional dan memiliki komitmen kerja tinggi umumnya lebih disiplin, produktif, dan berorientasi pada hasil kerja yang berkualitas. Kombinasi dari kedua variabel independen ini diyakini dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian kinerja pegawai yang optimal.