

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Expectacy Theory

Expectancy Theory atau Teori Harapan pertama kali dikemukakan oleh Victor H. Vroom pada tahun 1964. Teori ini menjelaskan bahwa motivasi seseorang untuk bekerja dipengaruhi oleh harapan individu terhadap hasil yang akan dicapai dari usahanya. Dengan kata lain, individu akan terdorong untuk melakukan suatu tindakan apabila mereka percaya bahwa tindakan tersebut akan membawa hasil yang diinginkan dan bernilai bagi mereka. Teori ini mengasumsikan bahwa perilaku individu merupakan hasil dari pilihan sadar berdasarkan ekspektasi akan hasil tertentu.

Dalam Expectancy Theory, terdapat tiga komponen utama yang memengaruhi motivasi, yaitu expectancy, instrumentality, dan valence. Expectancy adalah keyakinan seseorang bahwa usahanya akan menghasilkan kinerja yang baik. Jika seseorang merasa bahwa usahanya tidak akan membawa hasil yang signifikan, maka motivasinya akan rendah. Instrumentality adalah persepsi bahwa kinerja yang baik akan diikuti oleh hasil atau imbalan tertentu. Jika individu tidak yakin bahwa kinerjanya akan dihargai, maka keinginannya untuk berusaha juga akan menurun. Valence adalah nilai atau daya tarik individu terhadap hasil atau imbalan tersebut. Jika imbalan dianggap penting dan bernilai, maka individu akan lebih termotivasi untuk mencapainya.

Dalam konteks organisasi, teori ini menjadi salah satu landasan penting dalam merancang strategi untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Manajer dapat memanfaatkan teori ini dengan memastikan bahwa karyawan memiliki akses terhadap pelatihan dan sumber daya yang cukup untuk meningkatkan kemampuan kerja mereka (untuk meningkatkan expectancy). Selain itu, organisasi harus memastikan adanya hubungan yang jelas antara kinerja dan imbalan (instrumentality), serta memahami kebutuhan dan

preferensi karyawan agar dapat memberikan imbalan yang sesuai dan bernilai tinggi (valence).

Dengan demikian, Expectancy Theory memberikan pemahaman yang mendalam mengenai bagaimana harapan, persepsi, dan nilai terhadap hasil dapat membentuk tingkat motivasi seseorang di tempat kerja. Teori ini menjadi salah satu dasar yang kuat dalam mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja pegawai.

2.2. Kinerja

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian hasil kerja individu dalam suatu organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peran dan fungsinya (Gunawan & Zaini, 2024). Kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari proses, sikap kerja, kualitas, kuantitas, dan waktu penyelesaian pekerjaan . Kinerja yang baik mencerminkan kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. kinerja adalah hasil dari perilaku kerja yang dapat diamati dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Ini mencakup beberapa dimensi utama seperti kualitas hasil kerja, kuantitas output, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. (Bolung et al., 2024)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam konteks organisasi publik, Kinerja pegawai sangat penting karena menjadi dasar dalam mengevaluasi efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi akan mampu memberikan layanan yang responsif, tepat sasaran, dan memuaskan publik (Mahfud et al., 2024).

Berdasarkan definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam suatu organisasi, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan

tanggung jawab yang diemban. Kinerja mencerminkan sejauh mana pegawai menjalankan perannya secara profesional, efisien, dan efektif untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks instansi publik seperti Dinas Perhubungan, kinerja pegawai sangat berkaitan dengan kualitas pelayanan kepada masyarakat, sehingga menjadi tolok ukur penting dalam menilai keberhasilan pelayanan publik secara keseluruhan.

2.2.1 Manfaat Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai yang optimal memberikan manfaat besar, baik bagi organisasi, pegawai itu sendiri, maupun masyarakat sebagai penerima layanan. beberapa manfaat utama dari kinerja pegawai antara lain (Aziz et al., 2024):

1. Meningkatkan Efektivitas Organisasi

Pegawai yang memiliki kinerja tinggi mampu menjalankan tugas secara tepat waktu, berkualitas, dan sesuai prosedur, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih efisien.

2. Mendukung Pengambilan Keputusan Manajerial

Data kinerja digunakan untuk menetapkan kebijakan terkait promosi, penghargaan, pelatihan, maupun penempatan pegawai berdasarkan hasil kerja yang objektif.

3. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik

Kinerja yang baik akan berdampak langsung pada kepuasan masyarakat karena pelayanan yang diberikan menjadi lebih responsif, tepat waktu, dan sesuai kebutuhan publik.

4. Mendorong Budaya Kerja Profesional

Pengelolaan kinerja secara berkelanjutan membentuk budaya kerja yang fokus pada hasil, tanggung jawab, dan perbaikan berkelanjutan.

5. Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Pegawai

Ketika kinerja dihargai dan diakui, pegawai akan merasa termotivasi dan lebih puas dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga loyalitas terhadap organisasi juga meningkat.

6. Sebagai Alat Ukur Akuntabilitas Publik

Di sektor pemerintahan, kinerja pegawai menjadi cerminan akuntabilitas instansi. Masyarakat dapat menilai sejauh mana aparatur negara menjalankan tugas secara transparan dan bertanggung jawab.

2.2.2 Indikator Kinerja Pegawai

Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja

Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, mencerminkan produktivitas dan kapasitas kerja seorang pegawai.

2. Kualitas Kerja

Tingkat ketelitian, kerapian, dan ketepatan hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan, menunjukkan seberapa baik pekerjaan diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Kemampuan menyelesaikan tugas atau tanggung jawab sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan, mencerminkan efisiensi dan manajemen waktu.

4. Kehadiran atau Disiplin

Tingkat kehadiran pegawai dalam menjalankan tugas, termasuk kepatuhan terhadap jam kerja, absensi, dan ketertiban dalam menjalankan aturan organisasi.

5. Inisiatif

Kemauan dan kemampuan untuk memulai tindakan atau ide baru tanpa harus menunggu perintah, serta berperan aktif dalam memecahkan masalah di lingkungan kerja.

6. Kemampuan Kerja Sama

Kesediaan dan kemampuan untuk bekerja secara efektif dengan orang lain dalam tim, menghormati perbedaan pendapat, dan berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama.

2.3 Profesionalisme Kerja

Profesionalisme kerja merupakan sikap dan perilaku yang mencerminkan kompetensi, tanggung jawab, etika, dan dedikasi individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar profesi yang berlaku (Ain & Chaerunisyah, 2024). Profesionalisme tidak hanya terlihat dari keterampilan teknis semata, tetapi juga dari integritas, komitmen, dan konsistensi dalam memberikan hasil kerja terbaik. Profesionalisme kerja adalah tingkat pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku seseorang dalam menjalankan pekerjaannya secara konsisten, berlandaskan etika profesi dan tanggung jawab moral (Ronaldo et al., 2025).

Profesionalisme kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang menekankan pentingnya mutu kerja, efisiensi, serta komitmen tinggi terhadap penyelesaian tugas sesuai dengan peran dan fungsi dalam organisasi. Profesionalisme kerja juga mencakup kesadaran diri dalam mengelola tugas dan tanggung jawab secara efisien dan efektif, serta kemampuan untuk terus mengembangkan diri melalui pelatihan dan pengalaman. Dalam konteks ini, profesionalisme tidak hanya berkaitan dengan pencapaian hasil kerja, tetapi juga dengan cara pegawai berinteraksi dengan kolega, atasan, dan masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme kerja berfungsi untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, transparan, dan berkualitas tinggi (Umboh et al., 2024).

Dalam bidang pelayanan publik, profesionalisme kerja memiliki dampak yang sangat besar pada kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Pegawai yang memiliki tingkat profesionalisme tinggi akan lebih efisien dalam menyelesaikan tugas, lebih responsif terhadap kebutuhan

masyarakat, serta menjaga standar etika dan integritas yang tinggi (Hayati et al., 2024). Oleh karena itu, pengembangan profesionalisme di kalangan pegawai sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Secara keseluruhan, profesionalisme kerja merujuk pada sikap dan perilaku pegawai yang mencerminkan dedikasi, kompetensi, integritas, dan etika tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Profesionalisme ini tidak hanya berkaitan dengan keterampilan teknis, tetapi juga dengan pengelolaan diri, keterbukaan terhadap perbaikan, serta kemampuan untuk bekerja sesuai dengan standar profesi yang berlaku. Profesionalisme yang tinggi sangat memengaruhi kinerja pegawai dalam memberikan layanan yang optimal kepada masyarakat, terutama dalam sektor publik, di mana kepercayaan masyarakat menjadi sangat penting.

2.3.1 Manfaat Profesionalisme Kerja

Profesionalisme kerja memiliki manfaat yang signifikan bagi individu, organisasi, dan masyarakat, terutama dalam sektor pelayanan publik (ervina et al., 2024). Berikut adalah beberapa manfaat utama dari penerapan profesionalisme kerja:

1. Peningkatan Kinerja Individu

Profesionalisme kerja memungkinkan individu untuk bekerja secara efisien, terarah, dan bertanggung jawab. Pegawai yang memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi cenderung memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik, sesuai dengan standar yang ditetapkan, serta dapat memenuhi ekspektasi yang lebih tinggi dari organisasi atau masyarakat.

2. Meningkatkan Kepuasan Pengguna Layanan

Dalam konteks pelayanan publik, profesionalisme pegawai berperan penting dalam meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat. Pegawai yang profesional mampu memberikan pelayanan yang cepat, ramah, dan tepat sasaran, sehingga meningkatkan kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan.

3. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Produktif

Profesionalisme kerja turut menciptakan budaya kerja yang positif di lingkungan organisasi. Pegawai yang profesional dapat bekerja sama secara efektif dengan kolega, menjaga komunikasi yang jelas, dan saling mendukung untuk mencapai tujuan organisasi, yang pada gilirannya menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

4. Meningkatkan Reputasi Organisasi

Organisasi yang memiliki pegawai dengan tingkat profesionalisme tinggi akan memiliki citra yang baik di mata publik. Kepercayaan masyarakat terhadap organisasi atau instansi pemerintah akan meningkat, karena masyarakat merasa dilayani dengan baik, efisien, dan dengan integritas yang tinggi.

5. Mendorong Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja

Pegawai yang menunjukkan profesionalisme dalam pekerjaannya lebih cenderung untuk mendapatkan pengakuan atas hasil kerjanya. Hal ini tidak hanya meningkatkan rasa percaya diri tetapi juga memberikan peluang lebih besar untuk pengembangan karir, promosi, dan penghargaan. Selain itu, profesionalisme kerja dapat berkontribusi pada kepuasan kerja, karena pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.

6. Meningkatkan Akuntabilitas dan Transparansi

Profesionalisme kerja berhubungan erat dengan prinsip akuntabilitas dan transparansi dalam organisasi. Pegawai yang profesional akan lebih terikat pada kode etik dan standar operasional, sehingga hasil kerjanya lebih dapat dipertanggungjawabkan, baik kepada atasan maupun kepada publik.

7. Mengurangi Konflik dan Peningkatan Etika Kerja

Pegawai yang bekerja dengan profesionalisme tinggi cenderung menghindari konflik interpersonal, karena mereka memiliki sikap yang objektif dan menjaga etika kerja yang baik. Hal ini menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan mendukung produktivitas kerja secara keseluruhan.

2.3.2 Indikator Profesionalisme Kerja

Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur profesionalisme kerja adalah:

1. Kompetensi dan Keahlian

Kemampuan teknis dan pengetahuan yang dimiliki individu sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, termasuk keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja.

2. Etika dan Integritas

Sikap jujur, bertanggung jawab, dan menjunjung tinggi nilai moral dalam menjalankan tugas, serta menghindari tindakan yang merugikan organisasi atau melanggar aturan.

3. Tanggung Jawab dan Kepatuhan

Kesiapan untuk menyelesaikan tugas dengan baik serta mematuhi peraturan, kebijakan, dan prosedur kerja yang berlaku di lingkungan organisasi.

4. Komunikasi yang Efektif

Kemampuan menyampaikan informasi secara jelas, terbuka, dan tepat sasaran, serta kemampuan mendengarkan dan membangun pemahaman bersama dalam interaksi kerja.

5. Inisiatif dan Proaktif

Kemampuan untuk bertindak lebih awal, mencari solusi, dan melakukan perbaikan tanpa harus selalu menunggu perintah dari atasan.

6. Kerja Sama Tim

Kemampuan untuk bekerja secara harmonis dengan orang lain, menghargai pendapat rekan kerja, dan berkontribusi dalam pencapaian tujuan bersama.

7. Kedisiplinan dan Waktu

Konsistensi dalam mengikuti aturan kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas maupun kehadiran sebagai wujud profesionalisme.

8. Peningkatan Diri dan Pembelajaran Berkelanjutan

Komitmen untuk terus belajar dan mengembangkan diri melalui pelatihan, membaca, dan evaluasi diri agar mampu beradaptasi dengan perubahan dan meningkatkan kualitas kerja.

2.4 Komitmen kerja

Komitmen kerja bukan hanya mencerminkan seberapa besar pegawai terikat secara emosional dengan pekerjaan mereka, tetapi juga bagaimana pegawai tersebut merasa bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan (Wahyuni et al., 2024). Pegawai yang memiliki komitmen kerja yang tinggi cenderung merasa bahwa keberhasilan organisasi adalah keberhasilan pribadi mereka, dan mereka akan berusaha untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Komitmen kerja juga berkaitan dengan hubungan pegawai dengan nilai-nilai organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menginternalisasi nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta merasa bahwa keberadaan mereka dalam organisasi memberikan dampak yang positif (Fariyah, 2024). Komitmen ini mencakup kesediaan untuk bekerja lebih keras, berinovasi, serta mengambil inisiatif untuk meningkatkan kinerja diri dan tim.

Komitmen kerja tercermin dalam keinginan untuk tetap bekerja dalam organisasi, keyakinan terhadap tujuan organisasi, dan perasaan bahwa tugas yang dilakukan penting dan bermakna. Pegawai yang merasa bahwa pekerjaan mereka penting akan lebih bersemangat dan termotivasi dalam melaksanakan

tugasnya (Susanti & Budiharjo, 2024). Komitmen kerja merupakan faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan dedikasi lebih dalam mencapai tujuan organisasi dan berusaha meningkatkan kualitas pekerjaannya. Organisasi yang mampu memelihara dan meningkatkan komitmen kerja pegawainya akan memperoleh manfaat dalam hal kinerja, loyalitas, dan pengurangan tingkat turnover. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus mendukung dan membangun komitmen kerja pegawai agar dapat mencapai tujuan bersama (Kertiriasih et al., 2024).

Secara keseluruhan, komitmen kerja merupakan sikap dan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi dan pekerjaan mereka. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan lebih termotivasi untuk bekerja keras, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Komitmen kerja yang tinggi juga penting dalam sektor publik karena akan berpengaruh langsung pada kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

2.4.1 Manfaat Komitmen Kerja

Komitmen kerja memiliki berbagai manfaat yang dapat mendukung keberhasilan baik bagi individu pegawai maupun organisasi secara keseluruhan. Ketika pegawai memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan mereka, mereka akan bekerja dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab. Salah satu manfaat utama dari komitmen kerja adalah peningkatan kinerja individu. Pegawai yang terikat secara emosional dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif dan memiliki motivasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang lebih efisien dan efektif. Ini berujung pada peningkatan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang mereka hasilkan (Bolung et al., 2024).

1. Peningkatan Kinerja Individu

Pegawai yang memiliki komitmen kerja yang tinggi cenderung bekerja lebih keras dan lebih efektif. Mereka akan berusaha lebih untuk mencapai tujuan organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja mereka. Pegawai yang terikat secara emosional dengan pekerjaan mereka akan lebih berdedikasi untuk memberikan performa terbaik.

2. Pengurangan Turnover Pegawai

Komitmen kerja yang tinggi dapat mengurangi angka turnover atau pergantian pegawai. Pegawai yang merasa puas dan terikat dengan pekerjaan mereka lebih cenderung untuk bertahan di organisasi. Dengan demikian, organisasi dapat mengurangi biaya yang terkait dengan rekrutmen dan pelatihan pegawai baru.

3. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi biasanya juga merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Mereka merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas pegawai dan kualitas kerja mereka.

4. Meningkatkan Produktivitas Tim

Komitmen kerja yang tinggi tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada tim kerja. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap pekerjaan mereka akan berusaha untuk bekerja sama dengan baik dalam tim, mendukung satu sama lain, dan mencapai tujuan bersama secara lebih efisien.

5. Meningkatkan Kualitas Layanan

Dalam konteks layanan publik atau sektor jasa, komitmen kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan kualitas layanan yang diberikan. Pegawai yang berkomitmen akan bekerja lebih keras untuk memenuhi ekspektasi pelanggan atau masyarakat dan berupaya memberikan pelayanan yang terbaik.

6. Meningkatkan Hubungan dengan Rekan Kerja

Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi cenderung memiliki hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja. Mereka lebih kooperatif, terbuka terhadap umpan balik, dan berperilaku lebih mendukung dalam lingkungan kerja.

7. Meningkatkan Reputasi Organisasi

Organisasi yang memiliki pegawai dengan komitmen kerja yang tinggi cenderung mendapatkan reputasi yang baik di mata pelanggan, masyarakat, dan bahkan di kalangan calon pegawai. Organisasi yang mampu menjaga komitmen kerja pegawainya sering kali dianggap sebagai tempat yang menyenangkan dan profesional untuk bekerja.

8. Stabilitas Organisasi

Komitmen kerja yang tinggi akan mendukung stabilitas organisasi. Pegawai yang memiliki loyalitas dan dedikasi tinggi terhadap organisasi akan cenderung bekerja lebih keras dalam menghadapi tantangan dan perubahan, yang berkontribusi pada kelangsungan dan kesuksesan jangka panjang organisasi.

2.4.2 Indikator Komitmen Kerja

Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen kerja adalah:

1. Keterlibatan dalam Pekerjaan (Job Involvement)

Tingkat perhatian, antusiasme, dan keseriusan pegawai dalam menjalankan tugas serta sejauh mana pekerjaan menjadi bagian penting dari kehidupan mereka.

2. Loyalitas terhadap Organisasi

Kesetiaan pegawai kepada organisasi yang tercermin dalam sikap mendukung kebijakan, menjaga nama baik, dan tidak mudah berpaling ke organisasi lain.

3. Identifikasi dengan Organisasi

Sejauh mana pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi, mengadopsi nilai dan tujuan organisasi sebagai bagian dari identitas pribadinya.

4. Keinginan untuk Tetap Bekerja di Organisasi

Niat pegawai untuk bertahan dalam jangka panjang, tidak mudah tergoda untuk pindah kerja meskipun ada tawaran dari tempat lain.

5. Tanggung Jawab terhadap Tugas

Kesadaran dan komitmen pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya secara mandiri, akurat, dan tepat waktu sebagai bagian dari kontribusi terhadap organisasi.

6. Rasa Bangga terhadap Organisasi

Perasaan bangga menjadi bagian dari organisasi, termasuk kesiapan menceritakan citra positif organisasi kepada pihak luar.

7. Keinginan untuk Berkontribusi

Motivasi internal pegawai untuk memberikan ide, tenaga, dan waktu demi kemajuan organisasi, meskipun tidak selalu diminta secara formal.

8. Respon terhadap Perubahan dalam Organisasi

Kesiapan pegawai menerima, beradaptasi, dan mendukung perubahan kebijakan, struktur, atau sistem kerja yang dilakukan oleh organisasi.

9. Pengorbanan untuk Organisasi

Kesediaan pegawai untuk mengorbankan kepentingan pribadi, seperti waktu atau kenyamanan, demi kepentingan organisasi atau pencapaian tujuan bersama.

2.5 Penelitian Terdahulu

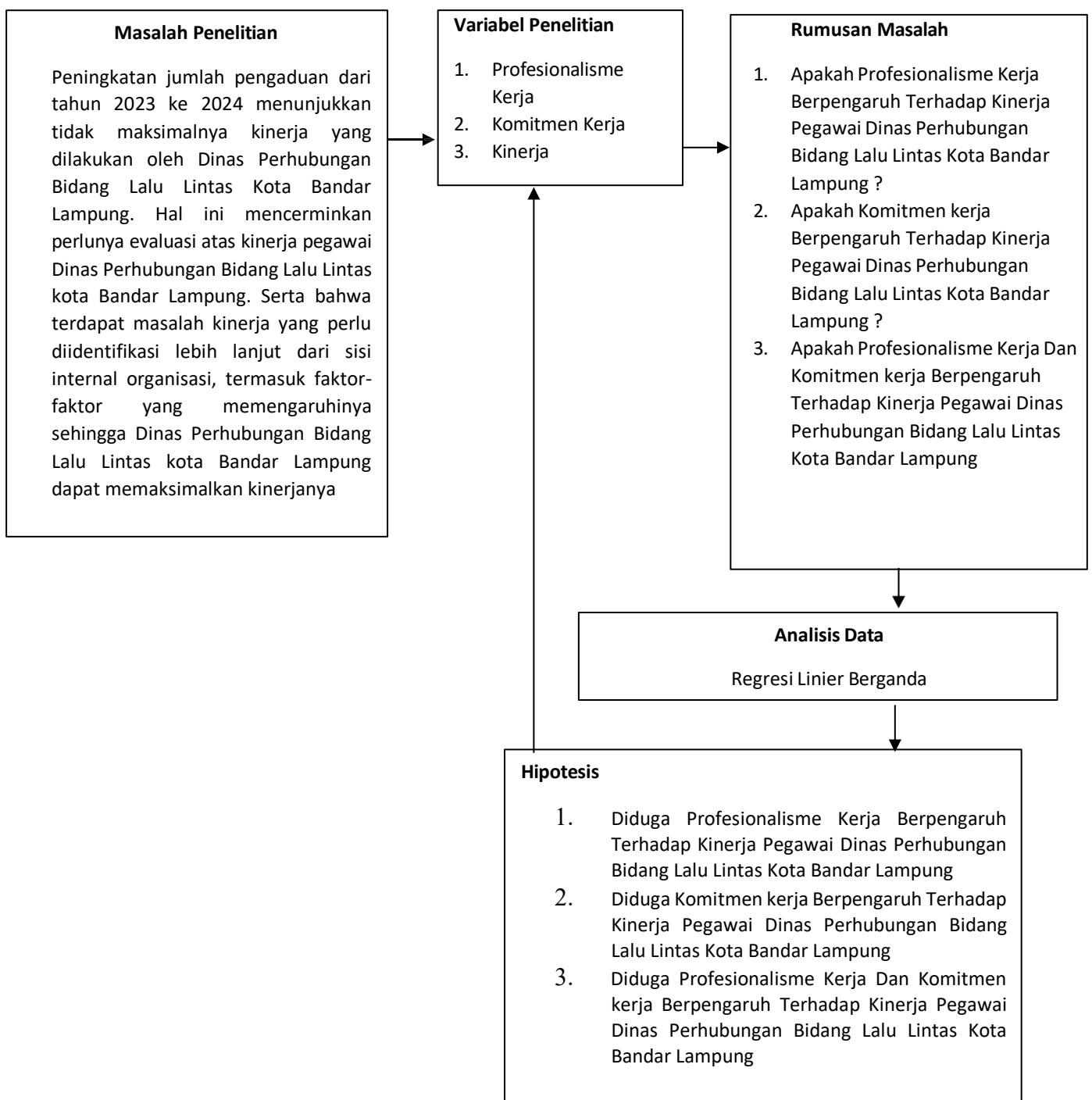
Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Nama peneliti	Judul	Metode	Hasil penelitian	Kontribusi
1	Heru Kuncorowati (2023)	Pengaruh Profesionalisme Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Pada Smk Yadika 6	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru, sekolah perlu memprioritaskan peningkatan profesionalisme dan melakukan evaluasi menyeluruh terhadap lingkungan kerja yang ada	Sebagai pendukung referensi penelitian yang sedang diteliti
2	Zulfahmi (2024)	Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Organisasi Sebagai Faktor Pendukung Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Pt Berkah Bersama Gemilang Makassar	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai determinan sebesar 43,1% terhadap kinerja karyawan di PT Berkah Bersama Gemilang Makassar.	Sebagai pendukung referensi penelitian yang sedang diteliti
3	Kesyah V. Bolung (2024)	Pengaruh Komunikasi, Profesionalisme, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa	Regresi Linier Berganda	Hasil analisa menunjukkan bahwa secara simultan komunikasi, profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja	Sebagai pendukung referensi penelitian yang sedang diteliti

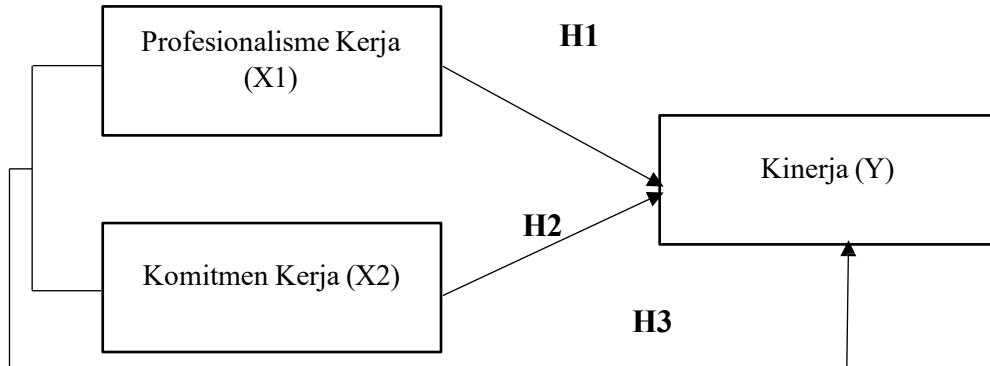
				pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa. Secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai, secara parsial profesionalisme berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja pegawai, dan secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai	
4	Iwan Irwansyah (2024)	Pengaruh.Kompetensi dan Profesionalisme Kerja.terhadap Kinerja Pegawai.pada Kantor Kelurahan Kayuringin Jaya Kota.Bekasi	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada Kantor Kelurahan Kayuringin Jaya Kota Bekasi kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,761 atau 76,1%. Profesionalisme Kerja juga mempunyai pengaruh baik dan signifikan sebesar 0,635 atau 63,5% terhadap Kinerja Pegawai pada kantor yang sama. Total pengaruh kompetensi dan	Sebagai pendukung referensi penelitian yang sedang diteliti

				profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,763 atau sebesar 76,3% yang termasuk baik dan signifikan.	
5	Hana Hanipah Choeriyah (2023)	The Influence Of Professionalism And Organizational Commitment On Teacher Performance (Case Study At SMP Negeri 3 Baleendah, Bandung Regency)	Multiple Regression	Professionalism and Commitment simultaneously affect the Performance of Teachers of State Junior High School 3 Baleendah Bandung Regency. However, partially Commitment dominantly affects Performance rather than Professionalism because Commitment is more dominant in influencing Performance, being the first priority in improving Performance, Teachers of SMP Negeri 3 Baleendah Bandung Regency are expected to consistently maintain their commitment so that they are able to work more professionally, so that they are able to work more professionally	Sebagai pendukung referensi penelitian yang sedang diteliti

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2 Struktur Penelitian

2.7 Pengembangan Hipotesis

Profesionalisme kerja mencerminkan sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas secara bertanggung jawab, berkompeten, dan sesuai dengan standar kerja yang berlaku. Profesionalisme mencakup kemampuan teknis, etika kerja, kejujuran, dan dedikasi terhadap pekerjaan. Pegawai yang profesional mampu menjalankan tugas secara efisien, tepat waktu, serta menghasilkan output kerja yang berkualitas (Sinuraya & Harmen, 2024)

Tingkat profesionalisme yang tinggi menunjukkan bahwa individu memiliki penguasaan terhadap bidang kerjanya dan mampu berperilaku sesuai dengan tuntutan peran profesionalnya. Hal ini memungkinkan pegawai untuk memberikan kinerja yang optimal, baik dari aspek kuantitas maupun kualitas. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat profesionalisme kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka kinerjanya juga cenderung meningkat (Cahyani et al., 2024)

H1: Diduga terdapat pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Bidang Lalu Lintas Kota Bandar Lampung

Komitmen kerja merupakan sikap positif dan keterikatan emosional pegawai terhadap pekerjaannya maupun terhadap organisasi tempat ia bekerja. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas, dedikasi, serta keinginan kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen kerja juga tercermin dalam tanggung jawab terhadap tugas, rasa bangga menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk terus berkontribusi (Wahyuni et al., 2024).

Pegawai yang memiliki komitmen kerja yang tinggi cenderung lebih ulet, disiplin, dan mampu menjaga stabilitas kinerja. Komitmen ini berperan penting dalam menciptakan konsistensi dan kesungguhan dalam pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan. Oleh karena itu, komitmen kerja yang tinggi diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai (Kuncorowati & Supardin, 2024).

H2: Diduga terdapat pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Bidang Lalu Lintas Kota Bandar Lampung

Profesionalisme kerja dan komitmen kerja merupakan dua aspek penting yang saling melengkapi dalam mendukung pencapaian kinerja pegawai. Profesionalisme berkaitan dengan kemampuan dan sikap kerja individu dalam menjalankan tugas secara tepat dan bertanggung jawab, sementara komitmen kerja mencerminkan loyalitas dan keterikatan emosional pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi.

Pegawai yang profesional dan memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan performa kerja yang maksimal, baik dalam menyelesaikan tugas secara efisien maupun dalam beradaptasi dengan dinamika organisasi. Kombinasi antara profesionalisme dan komitmen kerja akan menciptakan pegawai yang tidak hanya cakap dalam tugas, tetapi juga memiliki dorongan moral dan emosional untuk memberikan hasil terbaik. Dengan demikian, pengaruh simultan antara profesionalisme kerja dan komitmen kerja diyakini mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

H3: Diduga terdapat pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Komitmen kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Bidang Lalu Lintas Kota Bandar Lampung