

**PENGARUH PROFESIONALISME, KOMITMEN ORGANISASI, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BIRO HUMAS
DAN PROTOKOL SETDA PROVINSI SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



**Diajukan Oleh :
DESTRI PUSPA SARI
NPM : 2101110071**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2024

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Destri Puspa Sari
Nomor Pokok/NPM : 2101110071
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi,
Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Biro
Humas Dan Protokol Setda Provinsi Sumatera
Selatan

Pembimbing Skripsi

Tanggal 25-1-2025 Pembimbing I : Dr. Ir. Hj. Yusril Hakimah, M.M
NIDN. 0212116401

Tanggal 25-1-2025 Pembimbing II : Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si
NIDN. 0226028303

Mengetahui,

Dekan
Tanggal 30-1-2025

Ketua Program Studi
Tanggal 4-2-2025



Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

012 /PS/DFEB/ 25




Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN: 0222096301

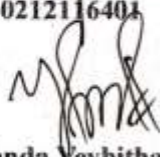
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Destri Puspa Sari
Nomor Pokok/NPM : 2101110071
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi,
Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Biro
Humas Dan Protokol Setda Provinsi Sumatera
Selatan

Penguji Skripsi :


Tanggal 25-1-2025 Ketua Penguji : 
Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M
NIDN. 0212116401

Tanggal 25-1-2025 Penguji I : 
Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si
NIDN. 0226028303

Tanggal 24-1-2025 Penguji II : 
Muhammad Said, SE, M.Si
NIDN. 0217046401


Mengesahkan :

Dekan
Tanggal 30-1-2025


Dr. Misy Mlkial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

012 /PS/DFEB/ 25

Ketua Program Studi
Tanggal 4-2-2025


Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN: 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Destri Puspa Sari
Nomor Pokok/NPM : 2101110071
Angkatan : 2021
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)
Judul Skripsi : Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi,
Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Biro
Humas Dan Protokol Setda Provinsi Sumatera
Selatan

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, 04 Februari 2025

Penulis,



Destri Puspa Sari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xv
ABSTRAK	xvi
RIWAYAT HIDUP	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	12
2.1.1 Kinerja Karyawan	12
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	13
2.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja karyawan	14
2.2 Profesionalisme Kerja	15
2.2.1 Konsep Profesionalisme	18
2.2.2 Dimensi dan Indikator Profesionalisme	19
2.3 Komitmen Organisasi	21
2.3.1 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	22
2.3.2 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi	23

2.4	Disiplin Kerja	24
2.4.1	Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	26
2.4.2	Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja	27
2.5	Keterkaitan Antar Variabel	28
2.5.1	Hubungan Antara Profesionalisme Kerja dengan Kinerja	28
2.5.2	Hubungan Antara Komitmen dengan Kinerja Karyawan	29
2.5.3	Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan	30
2.6	Penelitian Lain Yang Relevan	30
2.7	Kerangka Berfikir	33
2.7.1	Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..	33
2.7.2	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan ...	34
2.7.3	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	34
2.8	Hipotesis	36

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	37
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	37
3.3	Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	39
3.4	Rancangan Penelitian	41
3.5	Variabel dan Definisi Operasional Variabel	42
3.6	Instrumen Penelitian	45
3.7	Uji Instrumen	46
3.7.1	Uji Validitas.....	46
3.7.2	Uji Reliabilitas	46
3.8	Teknik Analisis Data	47
3.8.1	Uji Statistik Deskriptif	47
3.8.2	Uji Normalitas	48
3.9	Uji Asumsi Klasik	48
3.9.1	Uji Multikolinearitas	49
3.9.2	Uji Heteroskedastisitas.....	49

3.10	Analisis Regresi Linear Berganda.....	49
3.10.1	Analisis Koefisien Korelasi (r)	50
3.10.2	Koefisien Determinasi (R^2).....	51
3.10.3	Uji Hipotesis	52
3.10.4	Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F).....	52
3.10.5	Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t).....	53

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	55
4.1.1	Sejarah Singkat	55
4.1.2	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	56
4.1.3	Deskripsi Profil Responden	67
4.1.4	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.	70
4.1.4.1	Uji Validitas	69
4.1.4.2	Uji Reliabilitas	75
4.1.5	Analisis Statistik Deskriptif	76
4.1.6	Uji Normalitas	77
4.1.7	Uji Asumsi Klasik.....	77
4.1.7.1	Uji Multikolinieritas	77
4.1.7.2	Uji Heteroskedastisitas	78
4.1.8	Analisis Regresi Linear Berganda	79
4.1.9	Analisis Koefisien Korelasi (r).....	81
4.1.10	Koefisien Determinasi	82
4.1.11	Uji Hipotesis	82
4.1.11.1	Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)	82
4.1.11.2	Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)	84
4.2	Pembahasan Penelitian	86
4.2.1	Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Biro Humas Dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan	86
4.2.2	Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Biro Humas Dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan	87

4.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Biro Humas Dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan	88
---	----

4.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Biro Humas Dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan	89
--	----

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	90
----------------------	----

5.2 Saran	90
-----------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

ABSTRAK

DESTRI PUSPA SARI, Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Biro Humas Dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan (Di bawah bimbingan Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M dan Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E, M.Si)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Biro Humas Dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 pegawai Biro Humas Dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Biro Humas Dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak atau H_a diterima. Persamaan regresi linier berganda $Y = 1.807 + 0.245 X_1 + 0.238 X_2 + 0.532 X_3$. Profesionalisme Terhadap memiliki pengaruh secara persial dengan Kinerja Karyawan Biro Humas Dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan dengan signifikan sebesar $0,005 < \alpha (0,05)$. Komitmen Organisasi Terhadap memiliki pengaruh secara persial dengan Kinerja Karyawan Biro Humas Dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan dengan signifikan sebesar $0,001 < \alpha (0,05)$. Disiplin Kerja Terhadap memiliki pengaruh secara persial dengan Kinerja Karyawan Biro Humas Dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$.

Kata Kunci : Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi, baik lembaga pemerintah maupun swasta ditentukan oleh kualitas kinerja. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pekerjaan masa lalu.

Menurut (Mangkunegara, 2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Robbins, 2021) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Fahmi 2018) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat mengutamakan keuntungan dan tidak berorientasi pada keuntungan yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Penelitian ini dilakukan di Biro Humas Dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan, di mana kinerja karyawan mencerminkan hasil dari tugas yang diberikan. Sekretaris Daerah merupakan pimpinan tertinggi dalam Satuan Kerja

Perangkat Daerah (SKPD) yang terpilih, bukan karena dipilih secara langsung oleh rakyat. Pada Sekretariat daerah memiliki beberapa Sub Bagian, dan masing-masing memiliki tanggung jawab akan tugas pokok dan fungsi yang berbeda.

Menurut Peraturan Gubernur Sumatera Selatan No.23 Tahun 2010, Biro Hubungan Masyarakat (Humas) dan protokol merupakan sebuah organisasi kerja di bawah sekretariat daerah yang memiliki tugas memberikan pelayanan administratif dalam penyelenggaraan tugas tugas pemerintahan daerah dan menyiapkan bahan pengkoordinasian perumusan kebijakan penyelenggaraan tugas dan fungsi perangkat daerah di bidang hubungan masyarakat dan protokol.

Definisi di atas jelas menunjukkan bahwa peran biro humas dan protokol sangat penting untuk menunjang kerja harian kesekretariatan daerah dalam membantu pemerintah menjalankan roda pemerintahan di Provinsi Sumatera Selatan agar mencapai tujuan yang diharapkan. Agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti profesionalisme kerja, komitmen, dan disiplin kerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. SDM dengan kinerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula.

Berikut adalah beberapa teori dan pandangan para ahli yang mendukung bahwa profesionalisme kerja, komitmen, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti :

(Weber, 1946) mengemukakan bahwa profesionalisme melibatkan penguasaan pengetahuan dan keterampilan khusus serta etika kerja yang tinggi. Ini menunjukkan bahwa profesionalisme tidak hanya tentang keterampilan teknis, tetapi juga tentang sikap dan nilai.

Teori Keterikatan (*Commitment Theory*), (Allen dan Meyer, 1990) mengembangkan model komitmen organisasi yang menunjukkan bahwa keterikatan emosional, normative, dan berjangka waktu terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Teori Perilaku (*Behavioral Theory*), Teori ini menekankan bahwa perilaku karyawan yang disiplin dan profesional akan mempengaruhi hasil kerja. Karyawan yang disiplin cenderung menjalankan tugas dengan lebih baik dan efisien, yang berkontribusi pada kinerja keseluruhan.

Dengan mengacu pada teori-teori ini, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme kerja, komitmen, dan disiplin kerja bukan hanya faktor penting, tetapi juga saling terkait dalam mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah profesionalisme kerja. Menurut (Siagian, 2014) Profesionalisme adalah kendala dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.

Hal ini pernah dibuktikan oleh penelitian (Bobbie, 2017) Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan pada satuan kerja perangkat daerah Kota Dumai. Dari hasil penelitian diketahui bahwa profesionalisme pegawai pengelola keuangan pada SKPD Kota Dumai sudah baik. karena profesionalisme merupakan suatu konsep yang mengandung arti kemampuan, peningkatan keahlian, peningkatan disiplin, peningkatan etos kerja, peningkatan daya tahan, daya juang, daya saing dan daya inteligen, sehingga tugas-tugas suatu profesi dapat dilakukan secara optimal, efektif, dan produktif.

Pernyataan diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Agusma, 2022) dengan judul “The Influence Of Professionalism, Competence On Employee Performance Throught Education And Training (DIKLAT) In Class 1 Correctional Center (BAPAS) Makassar”. menyimpulkan Profesionalisme, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Fenomena yang terjadi dapat dilihat dari masih ada pegawai yang belum sesuai dengan penempatan dan pengalaman kerja yang ia miliki dan juga masih ada pegawai yang tidak sesuai antara penempatan yang ia emban dengan pengalaman yang ia miliki dengan ketentuan instansi Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan.

Maka dengan demikian pimpinan pada Biro Humas Dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan dapat meningkatkan profesionalisme dengan melakukan beberapa program pembinaan, pendidikan, pelatihan yang terencana dan ter program secara baik dan tepat sasaran akan memberikan manfaat yang besar dalam memperbaiki profesionalisme kerja. Profesionalisme kerja yang baik

akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, maka dari itu pimpinan sangat mengharapkan profesionalisme kerja agar kinerja karyawan lebih baik.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai Biro Humas Dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan adalah komitmen organisasi yang merupakan sifat hubungan antara pekerjaan dan organisasi. (Priansa, 2018) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang dapat dilihat dari kontribusinya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian (Zalim & Noor, 2017) dengan judul *The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance*, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh dari komponen komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dimensi komitmen organisasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan.

Pernyataan diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kusmawati, 2017) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung.”. menyimpulkan Komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fenomena yang terjadi bisa dilihat dari pegawai yang mungkin masih sering merasa tidak mendapat dukungan atau pengakuan dari manajemen, yang dapat mengurangi motivasi dan komitmen karyawan Biro Humas dan Protokol terhadap Setda Provinsi Sumatera Selatan.

Hal ini menunjukkan bahwa semua komponen komitmen organisasi muncul sebagai faktor pendukung dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dari keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, kepercayaan akan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan adalah disiplin kerja. Menurut (Hasibuan, 2013) Seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan.

Penelitian (Devy, 2017) menemukan hasil uji korelasi memperlihatkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang sedang dengan kinerja pegawai. Artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan.

Pernyataan diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Santiago & Syahnur, 2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bidang KSDA Sulawesi Selatan”. menyimpulkan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fenomena yang terjadi dapat dilihat dari Tingkat kehadiran dan keterlambatan pegawai pada tahun 2023 terlihat jika jumlah absensi pegawai segi alpa sebanyak 18 orang atau 32% dan terlambat sebanyak 15 orang atau sekitar 8,4% dan untuk tahun 2024 jumlah pegawai yang alpha sebanyak 7 orang atau 3,92% sedangkan terlambat sebanyak 17 orang maka persentasenya 9,52%. Masih adanya temuan penelitian akan ketidakhadiran dan terlambat sehingga mengurangi jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja dan kegiatan kantor dapat mempengaruhi hasil kerja baik mutu maupun jumlahnya.

Jadi masih diperlukannya peningkatan kedisiplinan karena disiplin kerja merupakan sebuah konsep yang merujuk pada kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan, norma-norma sosial, dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan komponen penting dalam menjalin hubungan harmonis dan efisiensi antara karyawan dan organisasi.

Tabel 1.1
Data Pencapaian Program Kerja Biro Humas dan Protokol
Setda Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2021-2023

No	Program/ Kegiatan	2021		2022		2023	
		Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)
1	Menyiapkan surat perintah tugas dan blaco SPPD perjalanan dinas pada aplikasi E-sumsel	88.34	86.64	92.93	91.22	86.63	85.40
2	Mengelompokkan data dan informasi berdasarkan peraturan	86.97	85.58	91.96	90.03	85.02	85.94
3	Menerima dan meneliti berdasarkan ketentuan yang berlaku untuk mengetahui permasalahannya	89.29	88.17	90.36	89.37	87.58	86.83
4	Menyampaikan laporan dan hasil kegiatan kepada atasan sebagai bahan evaluasi dan pertanggung jawaban	87.74	85.49	93.52	92.02	87.39	85.68
5	Melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan secara lisan	89.63	87.95	94.04	93.32	86.75	85.97
6	Memeriksa aplikasi lapangan apakah telah berdasarkan	85.87	84.77	90.58	89.43	82.49	82.02

	peraturan						
--	-----------	--	--	--	--	--	--

Sumber: Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan, 2024

Berdasarkan table di atas diketahui bahwa data pencapaian program kerja Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan masih belum mencapai target yang telah ditetapkan instansi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan masih belum optimal. Kinerja pegawai sangat penting guna mencapai target yang telah ditetapkan instansi.

Berdasarkan uraian di atas, fenomena-fenomena inilah yang mendorong dilakukannya penelitian dan memahami persoalan profesionalisme kerja, komitmen, dan disiplin kerja terhadap kinerja, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **PENGARUH PROFESIONALISME, KOMITMEN ORGANISASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BIRO HUMAS DAN PROTOKOL SETDA PROVINSI SUMATERA SELATAN**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Biro Humas Dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan ?
2. Apakah Profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Biro Humas Dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan ?

3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Biro Humas Dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan ?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Biro Humas Dan Protokol Setda Povinsi Sumatera Selatan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui atau mendapatkan informasi tentang :

1. Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Biro Humas Dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan.
2. Profesionalisme Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Biro Humas Dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan.
3. Komitmen Organisasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Biro Humas Dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan.
4. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Biro Humas Dan Protokol Setda Povinsi Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang bisa diperoleh dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Sebagai sarana menambah pengetahuan dan wawasan mengenai profesionalisme kerja, komitmen, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan atau memperbaiki kinerja pekerja yang di nilai dari aspek profesionalisme kerja, komitmen, dan disiplin kerja.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi untuk perpustakaan, dan menyajikan informasi mengenai profesionalisme kerja, komitmen, dan disiplin kerja serta kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Agusman dkk, (2022). The Influence Of Professionalism, Competence On Employee Performance Throught Education And Training (DIKLAT) In Class 1 Correctional Center (BAPAS) Makassar.
- Aisyah, M. F., Utami, W., Sunardi, S., & Sudarsih, S. (2017). Kualitas Sumber DayaManusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi, 4(1), 131-135.
- Arif. (2020) .Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan biro humas dan protokol sekretariat daerah provinsi sumatera selatan. Orasi Bisnis: Jurnal Ilmiah Administrasi Niaga, 9(3).
- Bagis, F., Pratama, B. C., & Kharismasyah, A. Y. (2019). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus institusi pendidikan. DERIVATIF: Jurnal Manajemen, 13(2).
- Bentar, A., Purbangkaro, M., & Prihartini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 3(1), 1–17. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/780/61>
- Budiantara, I. K., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar. Emas, 3(6), 139-151.
- Chrisulianti, Hanifah. (2019). Pengaruh motivasi kerja, komitmen, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Satria Vamely Sukses Sidoarjo. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 12(9).
- Erly, Suandy. (2021). Pengaruh Job Description, Disiplin dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Kinco Prima (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Fahmi (2018). Teori Manajemen. T.t.p.: Penerbit NEM

- Fitriani, I. D., & Sadarman, B. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Umum Pada Pt Pln (Persero) Area Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(1), 155-172.
- Ghozali. (2018). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian tindakan kelas dalam pendidikan olahraga. *Insight Mediatama*
- Hodijah, Solihah, (2020). Pengaruh fasilitas kerja, komitmen dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidenreng Rappang. *The Manusagre Journal*, 1(4), 608-620.
- Kasmir. (2018). Pengaruh keadilan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi pada DM baru Group Yogyakarta.
- Kusmawati. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung
- Noer dan Dahyanti, (2018). Pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Kakul Production And Entertainment Denpasar (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Maharani, wiyanta, (2020) *Etika & Profesionalisme*, Jakarta : Gramedia
- Makhdum. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme, Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pengelola Keuangan (Studi Pada SKPD Kota Dumai) (Doctoral dissertation, Riau University).
- Octafian, (2021). Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Pratama. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Selatan Agung Palembang. *JURNAL EKOBIS Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 1-13.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Riedel, (2019). *Statistika Dasar Untuk Pendidikan*. DEEPUBLISH (Group Penerbitan CV Budi Utama)

- Rivai . (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan pt. bum divisi pmks. *Business Management Journal*, 16(2), 65-79.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2021). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empa
- Rukhayat. (2018) .*Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach*. Yogyakarta: Deepublish
- Santiago & Syahnur. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bidang KSDA Sulawesi Selatan
- Siagian, (2014). *Audit Internal : Konsep dan Praktik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Singodibedjo. (2017). Pengaruh Job Description, Disiplin dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Kinco Prima (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. NICSIR, Tbk. *Jurnal Ekonomika LLDikti*9, 7, 212-229.
- Sutrisno. (2018). *Psikologi Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Tamba, (2018). *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Weber, Max. (1946). *From Max Weber: Essays in Sociology*, yang diterbitkan oleh Oxford University Press. Dalam edisi Indonesia, buku ini diterbitkan oleh Penerbit Pustaka Pelajar Jogjakarta, 2006, dengan judul *Sosiologi*
- Windura, Bobbie. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme, Lingkungan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan (Studi Pada SKPD Kota Dumai). Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia. (*JOM Fekon*, Vol. No. 1 (Februari) 2017)

Yantika et al., (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap komitmen organisasional pada karyawan media cahaya pagi. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(038).

Zalim & Noor. (2017). *Statistik I - Statistik Deskriptif untuk Penelitian*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Zulkarnain dan Mirawati, (2019). Profesionalisme Aparatur pemerintah dalam penggunaan teknologi informasi dan komunikasi pada masa pandemi covid-19 di Bappeda Kabupaten Klaten. *Journal of Public Policy and Administration Research*, 5(4).