



## PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PROFESIONALISME PEGAWAI DI KPP PRATAMA BANGKALAN

Arifin Kamil<sup>1</sup>  
Sundjoto<sup>2</sup>  
Sri Rahayu<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>STIE MAHARDHIKA

Email: [limaknifira@gmail.com](mailto:limaknifira@gmail.com); [sdjt5133@gmail.com](mailto:sdjt5133@gmail.com)  
[rahayu.mahardhika@gmail.com](mailto:rahayu.mahardhika@gmail.com)

Informasi Naskah	Abstrak
<b>Diterima:</b> 3 Mei 2023	<i>This study aims to examine the influence of job training, work discipline, and organizational commitment on employee professionalism at work.</i>
<b>Revisi:</b> 10 Mei 2023	
<b>Terbit:</b> 26 Mei 2023	
<b>Kata Kunci:</b> <i>Job Training, Work Discipline, And Organizational Commitment, Employee Professionalism</i>	<i>The sample in this study were 79 employees at the Bangkalan Tax Service Office. The analytical tool used in this study is multiple linear regression. The data processing application uses SPSS version 22.</i>
	<i>The results show that simultaneously by using the F test, the variables between job training, work discipline, and organizational commitment affect employee professionalism, while partially by using the t test, job training variables, work discipline, and organizational commitment has a significant effect on employee professionalism at KPP Pratama Bangkalan.</i>

### PENDAHULUAN

Teknologi dan sumber daya manusia yang dinyatakan maju secara bersamaan pada revolusi industri keempat, memotivasi dunia usaha untuk terus meningkatkan potensi dan kualitas sumber daya manusianya guna mempertahankan daya saing dan memberikan hasil yang berkualitas. Direktorat Jenderal Pajak (DJP) ingin menjadikan dirinya sebagai mitra yang dapat diandalkan dalam pertumbuhan nasional selama dekade 2020–2024 dengan menerapkan sistem perpajakan yang adil, jujur, dan efektif. SDM DJP harus mampu menjalin kerja sama dengan seluruh pemangku kepentingan untuk menjalin hubungan kerja yang adil dan tumbuh menjadi administrasi perpajakan yang sukses, efisien, jujur, dan adil guna mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya organisasi yang paling penting adalah orang-orangnya karena mereka melakukan tugas-tugas strategis termasuk berpikir, merencanakan, dan mengarahkan operasi bisnis. Karena kinerja diperoleh dengan kerja keras, usaha yang panjang, dan proses yang berbelarut-larut, maka setiap karyawan diharapkan dapat bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 12 tentang Asas

Kepegawaian (2014:11) yaitu “pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas pemerintahan umum dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan yang profesional, bebas dari intervensi politik, dan bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme”

Pelatihan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat meningkatkan profesionalisme pegawai dalam bekerja. “Pelatihan merupakan salah satu kegiatan yang lazim dilakukan di suatu instansi atau perusahaan,” klaim Nursyahputri & Saragih (2019), “karena setiap instansi berharap pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar.” Di sisi lain, konsekuensinya antara lain pembekalan dan pelatihan yang tidak efektif, karyawan berjuang untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan baru, atau bekerja di lingkungan yang lebih rawan krisis, yang dapat merusak moral pegawai (Fizia & Muttaqin, 2018). “Beberapa pegawai masih belum bisa menggunakan fasilitas dan menerapkan metode kerja baru,” lanjut Siswadi (2017).

Disiplin kerja dinilai dapat meningkatkan profesionalisme pegawai selain pelatihan kerja. profesionalisme kerja telah terbukti dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja, yang didefinisikan sebagai kesediaan untuk mematuhi norma-norma atau hukum yang berlaku di lingkungan kerja apapun. Seorang pekerja yang menunjukkan disiplin dalam bekerja secara rutin datang dan pergi tepat waktu, menyelesaikan semua tugas dengan baik, dan mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan merupakan faktor yang krusial, substansial, dan mendominasi. Disiplin kerja yang diartikan sebagai kesiapan untuk mematuhi peraturan atau undang-undang yang berlaku di setiap lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh yang baik terhadap profesionalisme pegawai di tempat kerja.

Komitmen organisasi merupakan unsur terakhir yang dianggap dapat meningkatkan profesionalisme pegawai dalam bekerja. Karyawan yang dapat memegang komitmen organisasi di mana mereka berhasil bekerja sangat penting untuk efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Tingkat komitmen organisasi yang diinginkan dipengaruhi oleh tingkat perputaran staf serta kemauan karyawan untuk melakukan usaha dan pengorbanan ekstra untuk atasan mereka. Komitmen organisasi, menurut Meyer dan Allen (1997), adalah keterikatan emosional, identitas, dan partisipasi individu dengan perusahaan, ditambah dengan keinginan untuk mengabdikan pada tempat kerja. Komitmen organisasi yang kuat dapat mendorong efek yang baik termasuk peningkatan prestasi, motivasi kinerja

## **KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

### **Pelatihan Kerja**

Dalam manajemen sumber daya manusia, pelatihan sangat penting. Menurut Rivai (2014), “pelatihan memiliki tujuan utama dan fokus untuk membantu karyawan mencapai keterampilan dan keterampilan yang akan memudahkan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan.” Meldona (2009) menegaskan bahwa “pelatihan merupakan alat yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam upaya memaksimalkan kerja”. Menurut Dusauw (2016), “Pelatihan bagi karyawan adalah kegiatan mempelajari pengetahuan dan keterampilan tertentu serta membentuk sikap karyawan agar lebih baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya. dalam perusahaan dalam menghadapi perubahan dan persaingan yang ada”.

Menurut Dessler (2019), “ada beberapa faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pelatihan, antara lain instruktur, peserta pelatihan, materi, prosedur, dan tujuan pelatihan. Keberhasilan atau kegagalan suatu pelatihan tergantung pada sejumlah variabel, antara lain sebagai berikut: pertama Instruktur Ketika seorang instruktur menguraikan apa yang akan dicapai oleh peserta pelatihan secara keseluruhan, diikuti dengan penjelasan tentang komponen-komponen yang menjadi tanggung jawabnya dalam suatu tugas dan penjelasan tentang perlengkapan yang akan dibutuhkan oleh peserta pelatihan untuk mendukung pekerjaan mereka, maka kedua peserta pelatihan tersebut menjadi mata pelajaran utama pelatihan. Dalam suatu pelatihan, peserta menjadi fokus utama. Motivasi seorang

peserta untuk mengikuti pelatihan akan lebih tinggi jika dilatih untuk melakukan sesuatu yang disukainya”

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dijelaskan oleh Tohardi (2017) sebagai “suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendidik diri sendiri dalam melaksanakan kegiatan dengan baik dan benar” secara umum. Disiplin kerja menurut Siagian (2017) adalah jenis peraturan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pekerja sehingga mereka secara sukarela berusaha untuk bekerja sama secara teratur dengan karyawan lain dan meningkatkan prestasi kerja mereka. Menurut Sofyandi (2013), disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan dipupuk oleh rangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai kesetiaan, kepatuhan, dan keteraturan. Berdasarkan definisi-definisi mengenai disiplin kerja dari beberapa pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian disiplin kerja adalah ketaatan dan kepatuhan para karyawan terhadap peraturan terkait pekerjaan yang ada pada suatu perusahaan tempatnya bekerja.

Umar (2010) menegaskan bahwa “disiplin kerja sebagai bagian dari moral karyawan itu sendiri harus dijaga dalam suatu perusahaan, karena tidak mungkin organisasi dapat mencapai tujuannya tanpa didukung oleh disiplin karyawan yang prima. mengatakan bahwa disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, faktor-faktor seperti motivasi, penghargaan, pengakuan, tanggung jawab, prestasi, dan pekerjaan itu sendiri, serta faktor-faktor yang berkaitan dengan kebersihan, kebijakan dan administrasi, pengawasan, kondisi kerja, hubungan manusia, upah, status, dan keamanan kerja, semuanya dapat berdampak pada disiplin karyawan.

Sejalan dengan hal ini, terdapat dua faktor motivator yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, yaitu :

1. Tantangan, menurut J. Rapianto (2015) “adanya tantangan yang dihadapi baik itu pekerjaan yang lebih sukar daripada biasanya atau sesuatu yang menimbulkan pemikiran yang lebih terarah. Ini merupakan tantangan bagi pegawai agar berpikir lebih terarah sehingga hal ini merupakan motivasi yang kuat bagi tercapainya disiplin kerja”.
2. Keterlibatan, menurut J. Rapianto (2015) “seorang karyawan merasa dihargai jika diberi kesempatan untuk ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan, yang bentuknya berupa kotak saran dari para karyawan, yang kemudian dijadikan masukan oleh pimpinan, Hal ini juga merupakan motivasi yang cukup kuat bagi karyawan, Dengan adanya keterlibatan dari karyawan akan menimbulkan rasa takut untuk mawas diri untuk bekerja lebih baik sehingga menimbulkan disiplin kerja dan akhirnya mengarah kepada tercapainya produktivitas kerja”.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi, menurut Zulkifl et al. (2021), adalah keadaan di mana seorang karyawan tetap bersama perusahaan dan menunjukkan kesiapan untuk melakukan upaya yang lebih besar. Menurut Markos et al. (2010), “kekuatan identifikasi individu di dalam perusahaan adalah apa yang mendefinisikan komitmen. Setiap karyawan mampu berusaha mengatasi masalah dan kesulitan saat ini berkat komitmen yang kuat, yang juga berdampak signifikan pada seberapa baik kinerja seseorang di tempat kerja dengan mendorongnya. lebih bertanggung jawab atas kewajibannya. “Komitmen organisasi dapat dipandang sebagai salah satu komponen penting dalam meningkatkan kinerja dan sebagai motivator bagi pekerja untuk memberikan segalanya kepada kelompok atau bisnis. Pekerja yang berkomitmen akan melakukan segala upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka dan akan memaksimalkan kemampuan mereka untuk melakukannya” (Arik, 2022)

Komitmen seseorang memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerjanya dalam bekerja, terutama karena komitmen yang kuat memungkinkan setiap karyawan untuk berusaha keras memenuhi hambatan dan tuntutan yang ada serta menjadi pedoman dan motivator bagi mereka untuk lebih mempertanggungjawabkan komitmennya. (Sutrisno *et al.*, 2016).

### **Profesionalisme Pegawai**

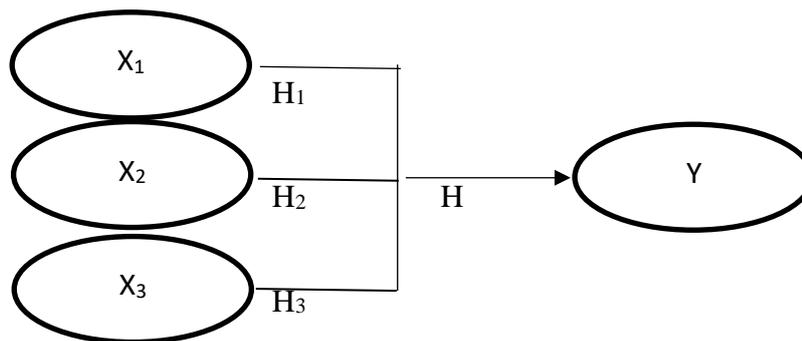
Profesionalisme kerja “dapat dilihat sebagai bakat dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan menurut berbagai disiplin ilmu dan tingkatan,” (Agung, 2005:74). Menjadi profesional berarti memiliki keseimbangan yang tepat antara keterampilan administrasi dan persyaratan kerja (pengaturan tugas). Profesionalisme aparatur berkembang sesuai dengan kesesuaian bakat dan kebutuhan kerja, sehingga pengetahuan dan kemampuan aparatur mewakili arah dan tujuan organisasi”.

Menurut Siagian (2009:63), profesionalisme adalah “kehandalan dan keahlian dalam melaksanakan tugas sehingga dilaksanakan dengan kualitas tinggi, pada waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti pelanggan”. Profesionalisme menjadi salah satu nilai tuntunan di Kementerian Keuangan. Menurut Pasal 5 Peraturan Menteri Keuangan 190/PMK.01/2018 tentang Kode Etik dan Kode Etik Perilaku Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Keuangan, pengertian profesionalisme adalah bekerja dengan tekun dan teliti berdasarkan kompetensi terbaik dengan tanggung jawab penuh dan komitmen tinggi. Memiliki keahlian tingkat tinggi dan bekerja dengan semangat adalah dua sifat yang menentukan profesionalisme.

Faktor penting dalam menentukan seberapa profesional seorang karyawan berperilaku adalah tingkat bakat mereka, seperti yang ditunjukkan oleh perilaku mereka secara teratur di tempat kerja. Tingkat kemampuan karyawan yang tinggi akan mengarah pada pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan; sebaliknya, jika tingkat kemampuan karyawan rendah, ada kecenderungan tujuan organisasi akan diselesaikan dengan lambat atau bahkan tidak sesuai dengan rencana semula. Dari sudut pandang tersebut di atas, profesionalisme dapat diartikan sebagai kemampuan pejabat untuk berhasil melaksanakan tugasnya, memberikan pelayanan kepada masyarakat, dan menanggapi dengan cepat dan tepat perubahan masyarakat dan ambisi lainnya.

### **Kerangka Konseptual**

Model analisis dalam penelitian ini merupakan turunan dari kajian teoritis yang telah dibahas pada bab sebelumnya, yang secara konseptual menyatakan bahwa pengaruh Apakah pelatihan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap profesionalisme pegawai. Dengan demikian berdasarkan latar belakang masalah serta tinjauan pustaka, maka dibuat suatu kerangka konseptual sebagaimana terlihat pada gambar 3.1 berikut ini:



**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**

**Keterangan**

- X<sub>1</sub> = Pelatihan Kerja
- X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja
- X<sub>3</sub> = Komitmen Organisasi
- Y = Profesionalisme Pegawai

Berikut hipotesis penelitian berdasarkan kerangka berpikir di atas:

1. Pengaruh pelatihan kerja terhadap profesionalisme pegawai

H0 : Pelatihan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap profesionalisme pegawai pada KPP Pratama Bangkalan.

H1 : Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh terhadap profesionalisme pegawai pada KPP Pratama Bangkalan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap profesionalisme pegawai

H0 : Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap profesionalisme pegawai pada KPP Pratama Bangkalan.

H1 : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap profesionalisme pegawai pada KPP Pratama Bangkalan.

3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap profesionalisme pegawai

H0 : Komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap profesionalisme pegawai pada KPP Pratama Bangkalan.

H1 : Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap profesionalisme pegawai pada KPP Pratama Bangkalan

4. Pengaruh secara simultan

H0 : Pelatihan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap profesionalisme pegawai pada KPP Pratama Bangkalan.

H1 : Pelatihan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap profesionalisme pegawai pada KPP Pratama Bangkalan.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal, sesuai dengan metodologi penelitian yang diterapkan. Penelitian ini hanya membahas pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap profesionalisme pegawai. Pelatihan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas (*independent variable*) dan profesionalisme pegawai sebagai variabel terikat (*dependent variable*).

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai KPP Pratama Bangkalan yang berjumlah 79 orang.

**Tabel 1**  
**Sampel Penelitian**

No	Nama Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Account Representative (AR)	28
2	Asisten Penyuluh Pajak Mahir	1
3	Asisten Penyuluh Pajak Terampil	2
4	Bendaharawan	1
5	Juru Sita	1
6	Kepala Kantor	1
7	Kepala Seksi	7
8	Kepala Sub Bagian	1
9	Pelaksana	28
10	Pemeriksa Pajak Muda	1
11	Pemeriksa Pajak Pelaksana	3
12	Pemeriksa Pajak Penyelia	2
13	Pemeriksa Pajak Pertama	1
14	Pemeriksa Pajak Ahli Pertama	1
15	Sekretaris	1
Jumlah		79

Sumber : Observasi Peneliti, 2023

### **Definisi Variabel dan Definisi Operasional**

Variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam nilai, berupa kuantitatif maupun kualitatif yang dapat berubah nilainya (Ghozali, 2016:101). Definisi variabel adalah uraian yang menjelaskan pengertian dari variabel penelitian. Pada penelitian ini ada beberapa jenis variabel, antara lain:

1) Variabel bebas (*Independent variable*)

Menurut Ghozali (2016:101) “Variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang menjadi sebab atau memengaruhi suatu variabel lain (*variable dependent*)”. Pada penelitian ini variabel bebas (*independent variable*), antara lain:

a) Pelatihan Kerja ( $X_1$ )

Mondy (2017) menegaskan bahwa “pelatihan merupakan sarana yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam upaya memaksimalkan kerja”

b) Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Disiplin kerja menurut Siagian (2017) adalah jenis peraturan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pekerja sehingga mereka secara sukarela berusaha untuk bekerja sama secara teratur dengan karyawan lain dan meningkatkan prestasi kerja mereka

c) Komitmen Organisasi ( $X_3$ )

Menurut Kusumaputri (2015), mengatakan bahwa “komitmen organisasi adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan tetap bersama perusahaan dan menunjukkan sikap ingin bekerja lebih banyak untuk perusahaan.

2) Variabel terikat (*Dependent variabel*)

Menurut Ghozali (2016,112) “Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel lain (variabel bebas)”. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah profesionalisme pegawai ( $Y$ ). Pengertian profesionalisme menurut Siagian (2009:63) adalah “Kehandalan dan keahlian dalam melaksanakan tugas sehingga dilaksanakan dengan mutu yang tinggi, pada waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan”

### **Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah konsep yang bersifat abstrak untuk memudahkan pengukuran suatu variabel dan dapat diartikan sebagai pedoman dalam melakukan suatu penelitian. Pada penelitian ini definisi operasional, sebagai berikut:

a. Pelatihan Kerja ( $X_1$ )

Daftar pernyataan yang diajukan adalah yang berkaitan dengan variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) sebanyak 6 item, yang dapat diukur dengan jабaran pengukuran pelatihan kerja seperti tabel 4.2 berikut:

**Tabel 2**  
**Kerangka Konsep Variabel dan Pengukur Pelatihan Kerja**

<b>Variabel</b>	<b>Instrumen Pengukuran</b>
<b>Pelatihan Kerja (<math>X_1</math>)</b>	1. Saya merasa termotivasi untuk berkinerja lebih baik setelah mengikuti pelatihan
	2. Instruktur menguasai materi yang disampaikan sehingga saya memahami materi dengan baik
	3. Metode yang digunakan dalam pelatihan membantu saya memahami materi dengan baik
	4. Metode pelatihan yang digunakan sangat efektif dalam pelaksanaan pelatihan

	5. Materi pelatihan yang diberikan lengkap dan membantu saya dalam mencapai tujuan yang diharapkan lembaga
	6. Materi pelatihan yang diberikan membantu saya untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan

*b. Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)*

Daftar pernyataan yang diajukan adalah yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) sebanyak 9 item, yang dapat diukur dengan jабaran pengukuran disiplin kerja seperti tabel 4.3 berikut:

**Tabel 3**  
**Kerangka Konsep Variabel dan Pengukur Disiplin Kerja**

<b>Variabel</b>	<b>Instrumen Pengukuran</b>
<b>Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	1. Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja
	2. Saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.
	3. Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan.
	4. Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan.
	5. Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.
	6. Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai Dipakai
	7. Saya selalu menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan.
	8. Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai setandar yang diberikan perusahaan.
	9. Saya selalu menghargai waktu dalam bekerja

*c. Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>)*

Daftar pernyataan yang diajukan adalah yang berkaitan dengan variabel komitmen organisasi (X<sub>3</sub>) sebanyak 8 item, yang dapat diukur dengan jабaran pengukuran komitmen organisasi seperti tabel 4.4 berikut:

**Tabel 4**  
**Kerangka Konsep Variabel dan Pengukur Komitmen Organisasi**

<b>Variabel</b>	<b>Instrumen Pengukuran</b>
<b>Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>)</b>	1. Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di instansi ini
	2. Saya sulit meninggalkan instansi ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.
	3. Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang
	4. Saya merasa instansi ini telah banyak berjasa bagi hidup saya
	5. Saya sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan

	6. Saya selalu berusaha bekerja lebih keras dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang memuaskan.
	7. instansi ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya
	8. Anda merasa menjadi bagian keluarga pada instansi ini

d. Profesionalisme Pegawai (Y)

Daftar pernyataan yang diajukan adalah yang berkaitan dengan variabel profesionalisme pegawai (Y) sebanyak 7 item, yang dapat diukur dengan jbaran pengukuran profesionalisme pegawai seperti tabel 4.5 berikut:

**Tabel 5**  
**Kerangka Konsep Variabel dan Pengukur Profesionalisme Pegawai**

Variabel	Instrumen Pengukuran
<b>Profesionalisme Pegawai (Y)</b>	1. Pegawai memegang teguh kode etik pegawai ditempatnya bekerja
	2. Pekerjaan yang dilakukan membutuhkan kecermatan dalam penyelesaian
	3. Banyaknya pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat meningkatkan hasil kerja ( <i>output</i> ) yang dikeluarkan
	4. Pegawai mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya.
	5. Pegawai dituntut mampu bertanggung jawab atas hasil kerja ( <i>output</i> ) yang dikeluarkan
	6. Pegawai berupaya menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
	7. Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan sekerjanya

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala likert*. Menurut Sugiyono (2011:132) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun penilaian *skala likert* adalah sebagai berikut:

- a) Jawaban sangat setuju                      diberi bobot 5
- b) Jawaban setuju                                diberi bobot 4
- c) Jawaban netral                                 diberi bobot 3
- d) Jawaban tidak setuju                        diberi bobot 2
- e) Jawaban sangat tidak setuju                diberi bobot 1

**Analisis Data**

Tujuan dari analisis data adalah mendapatkan informasi relevan yang terkandung di dalam data tersebut dan menggunakan hasilnya untuk memecahkan suatu masalah (Ghozali, 2016:3). Analisis data dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan *software Statistical Package For Social Sciences (SPSS)* versi *software SPSS 20 for Windows*. Analisis data dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

**Uji Validitas**

Uji Validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*valid measure if it successfully measure the phenomenon*). Ketentuan dalam uji validitas adalah jika signifikansi dari  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka data penelitian dinyatakan valid.

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Apabila suatu alat pengukuran telah dinyatakan valid, maka tahap berikutnya yang harus dilakukan adalah mengukur reliabilitas data. Menurut Ghazali (2016:17), “untuk mengetahui apakah di dalam pengujian instrumen dikatakan reliabel digunakan metode *cronbach alpha*. Reliabilitas data dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach' alpha*  $> 0,60$ ”

### **Uji Normalitas**

Cara menguji Asumsi yang digunakan untuk menentukan normalitas data adalah (Ghozali 2013,112) :

- a) Model regresi memenuhi syarat normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan bergerak searah dengan garis diagonal atau grafik histogram menampilkan pola distribusi normal..
- b) Model regresi tidak memenuhi syarat normalitas jika data menyebar jauh dari garis diagonal, tidak mengikuti arah garis diagonal, atau tidak menampilkan pola distribusi normal pada grafik histogram..

### **Uji Multikolinieritas**

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas, digunakan dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*), dimana dasar pengambilan keputusan menurut Ghazali (2016:103) adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*)  $\geq 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.
- b. Jika nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*)  $< 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.
- c. Jika nilai *tolerance*  $> 0,10$ , maka diasumsikan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel.
- d. Jika nilai *tolerance*  $< 0,10$ , maka diasumsikan terjadi multikolinieritas antar variabel.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Dalam penelitian ini, pengujian yang dilakukan untuk mendeteksi apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak adalah dengan cara melihat pola titik-titik pada *scatterplot* regresi antara nilai prediksi variabel terikat / *standardized predicted value* (*ZPRED*) dengan *studentized residual* (*SRESID*)”

### **Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi berganda dilakukan dengan menentukan model matematis yang mencerminkan hubungan sebab akibat antara variabel terikat dengan variabel bebas. Model ini diperlukan untuk melakukan prediksi terhadap perubahan variabel terikat yang diakibatkan oleh perubahan variabel bebas. Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan teknik analisis regresi berganda. Analisis ini menggunakan program SPSS 20,0 dengan rumus persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

dimana :

Y = Profesionalisme Pegawai

a = nilai konstanta

X<sub>1</sub> = Faktor Pelatihan Kerja

X<sub>2</sub> = Faktor Disiplin Kerja

X<sub>3</sub> = Faktor Komitmen Organisasi

b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub>,b<sub>3</sub> = koefisien variabel-variabel

e = *standart error*

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Data yang digunakan dalam penelitian ini, diperoleh dengan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bangkalan. Kuesioner yang dibagikan sebanyak 79, selama bulan April 2023. Dari 79 kuesioner yang disebar tersebut yang kembali sebanyak 79 kuesioner. Hasil pengumpulan kuesioner dilampirkan pada Tabel 5.1 dibawah ini :

**Tabel 6**  
**Hasil Pengumpulan Kuesioner**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Kuesioner Yang Disebar	79	100 %
Kuesioner Yang Tidak Kembali	0	0%
Kuesioner Yang Kembali	79	100%
Kuesioner Yang Tidak Memenuhi Syarat	0	0%
Kuesioner Yang Memenuhi syarat	79	100%

Sumber: Data Primer 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa jumlah kuesioner yang disebar dalam penelitian ini sebanyak 79 (100%) kuesioner, dimana kuesioner yang kembali sebanyak 79 (100%), dan kuesioner yang tidak kembali 0 (0%), Dari semua kuesioner yang kembali tersebut semuanya memenuhi syarat dan dapat diolah. Maka dari itu, jumlah kuesioner yang memenuhi syarat atau dapat diolah sebanyak 79 (100%) kuesioner.

**Uji Validitas**

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Pelatihan Kerja (PK)	PK.1	0,749	0,2213	Valid
	PK.2	0,779	0,2213	Valid
	PK.3	0,808	0,2213	Valid
	PK.4	0,731	0,2213	Valid
	PK.5	0,876	0,2213	Valid
	PK.6	0,686	0,2213	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK.1	0,746	0,2213	Valid
	DK.2	0,862	0,2213	Valid
	DK.3	0,850	0,2213	Valid
	DK.4	0,820	0,2213	Valid
	DK.5	0,867	0,2213	Valid
	DK.6	0,676	0,2213	Valid
	DK.7	0,708	0,2213	Valid
	DK.8	0,356	0,2213	Valid
	DK.9	0,414	0,2213	Valid
Komitmen Organisasi (KO)	KO.1	0,592	0,2213	Valid
	KO.2	0,630	0,2213	Valid
	KO.3	0,678	0,2213	Valid
	KO.4	0,648	0,2213	Valid
	KO.5	0,547	0,2213	Valid

	KO.6	0,686	0,2213	Valid
	KO.7	0,638	0,2213	Valid
	KO.8	0,431	0,2213	Valid
Profesionalisme Pegawai (PP)	PP.1	0,681	0,2213	Valid
	PP.2	0,812	0,2213	Valid
	PP.3	0,803	0,2213	Valid
	PP.4	0,765	0,2213	Valid
	PP.5	0,615	0,2213	Valid
	PP.6	0,636	0,2213	Valid
	PP.7	0,436	0,2213	Valid

Sumber: Data Primer 2023

Berdasarkan tabel diatas, untuk menghitung r tabel dapat menggunakan rumus  $n - 2$ . Jumlah kuesioner yang diolah dalam penelitian ini berjumlah 79 ( $n$ ). Maka dapat dihitung  $79 - 2 = 77$ , nilai r tabel dengan derajat 77 adalah 0,2213. Semua pertanyaan yang ada dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena memiliki nilai r hitung  $> 0,2213$ .

## Uji Reliabilitas

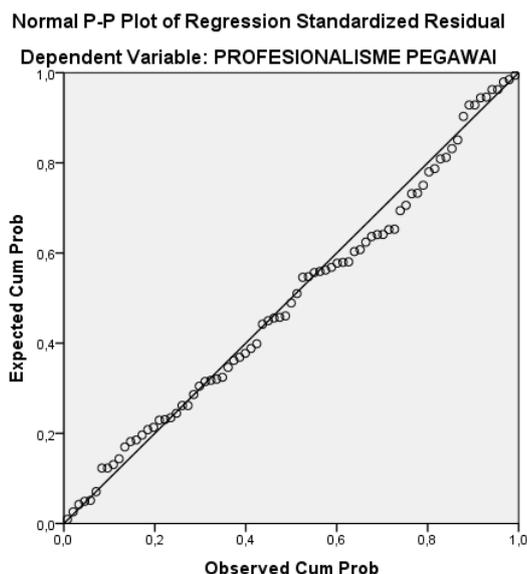
**Tabel 8**  
**Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Pelatihan Kerja (PK)	0,864	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (DK)	0,874	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (KO)	0,743	0,60	Reliabel
Profesionalisme Pegawai (PP)	0,806	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 5.3, dapat diketahui semua variabel dalam penelitian ini Pelatihan Kerja (PK), Disiplin Kerja (DK), Komitmen Organisasi (KO) dan Profesionalisme Pegawai (PP) dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *cronbach alpha*  $> 0,60$ .

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji normalitas



**Gambar 1**  
**Grafik Uji Normalitas**

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar diatas dapat dilihat bahwa distribusi data yang ada telah mengikuti garis diagonal antara 0 dan perpotongan sumbu X dan Y. Maka dapat disimpulkan data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan normal dan telah memenuhi syarat pada uji normalitas.

**2. Uji Multikolinieritas**

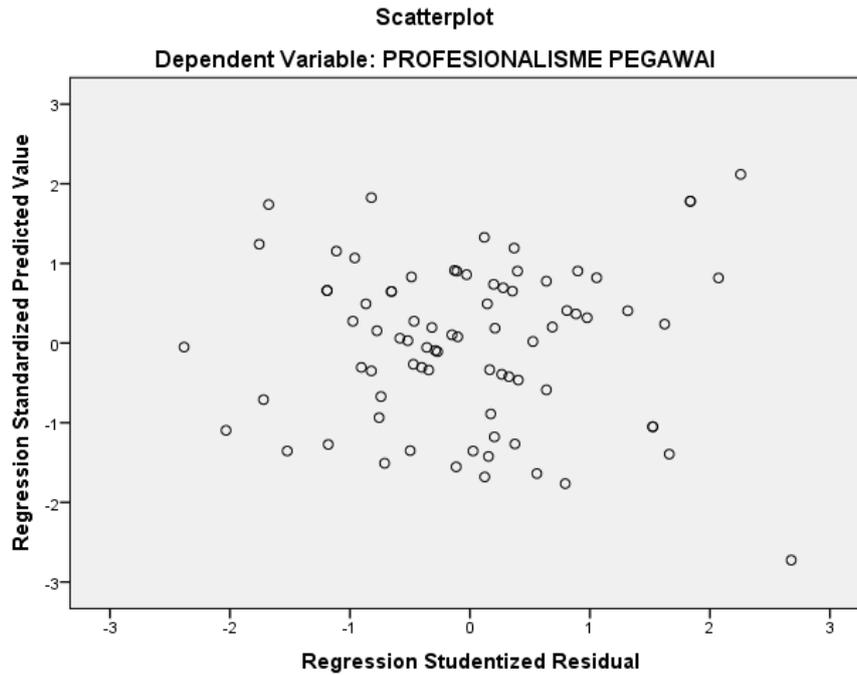
**Tabel 9**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Pelatihan Kerja (PK)	,875	1,143
Disiplin Kerja (DK)	,895	1,118
Komitmen Organisasi (KO)	,961	1,041

Berdasarkan tabel, dapat dilihat bahwa nilai VIF dari setiap variabel independen (pelatihan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi) yang digunakan dalam penelitian ini < 10, sedangkan pada nilai *tolerance* setiap variabelnya > 0,10. Maka dapat dinyatakan bahwa semua variabel independen yang digunakan pada penelitian ini sudah memenuhi ketentuan atau syarat pada uji multikolinieritas, sehingga dikatakan bebas dari multikolinieritas.

**3. Uji Heterokedastisitas**

Ghozali (2016), uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variabel dari suatu residual pengamatan. Variabel dikatakan tidak adanya heterokedastisitas, jika titik yang ada menyebar secara acak dan tidak terdapat bentuk tertentu dan tersebar dibawah atau diatas 0 pada sumbu Y.



**Gambar 2**  
**Grafik Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan gambar 5.2, dapat dilihat titik yang ada pada gambar tersebar secara acak dan tidak terbentuk pola tertentu. Jadi dapat disimpulkan dalam model regresi ini, tidak terjadi heterokedastisitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi berganda dilakukan dengan menentukan model matematis yang mencerminkan hubungan sebab akibat antara variable terikat dengan variabel bebas. Model ini diperlukan untuk melakukan prediksi terhadap perubahan variabel terikat yang diakibatkan oleh perubahan variabel bebas. Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan teknik analisis regresi berganda. Analisis ini menggunakan program SPSS 20. Hasil dari uji analisis regresi linear berganda dilampirkan pada tabel 5.6

**Tabel 10**  
**Hasi Analisi Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,833	2,129		3,209	,002
1 Pelatihan Kerja (PK)	,455	,046	,576	9,852	,000
Disiplin Kerja (DK)	,153	,036	,245	4,247	,000
Komitmen Organisasi (KO)	,462	,054	,474	8,503	,000

Berdasarkan tabel 10 Maka persamaan regresi linear berganda dengan menggunakan Sig. 5% adalah:

$$P = 6,833 + 0,455 PK + 0,153 DK + 0,462 KO + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut, maka dapat disimpulkan:

1. Nilai Konstanta constant

Nilai konstanta constant ( $\alpha$ ) adalah sebesar 6,833 artinya jika semua variabel independen (PK, DK, KO= 0) maka Profesionalisme Pegawai (PP) adalah sebesar 6,833.

2. Pelatihan Kerja

Nilai koefisien dari variabel pelatihan kerja adalah 0,455. Tanda positif menjelaskan bahwa variabel pelatihan kerja mempunyai hubungan searah (positif) dengan variabel Profesionalisme Pegawai (PP). Maka dapat diartikan bahwa setiap kenaikan pelatihan kerja, maka Profesionalisme Pegawai (PP) akan mengalami kenaikan. Dengan asumsi variabel independent lainnya adalah kostan.

3. Disiplin Kerja

Nilai koefisien dari variabel disiplin kerja adalah 0,455. Tanda positif menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hubungan searah (positif) dengan variabel Profesionalisme Pegawai (PP). Maka dapat diartikan bahwa setiap kenaikan disiplin kerja, maka Profesionalisme Pegawai (PP) akan mengalami kenaikan. Dengan asumsi variabel independent lainnya adalah kostan.

4. Komitmen Organisasi

Nilai koefisien dari variabel komitmen organisasi adalah 0,462. Tanda positif menjelaskan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai hubungan searah (positif) dengan variabel Profesionalisme Pegawai (PP). Maka dapat diartikan bahwa setiap kenaikan komitmen organisasi, maka Profesionalisme Pegawai (PP) akan mengalami kenaikan. Dengan asumsi variabel independent lainnya adalah kostan.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,881 <sup>a</sup>	,776	,767	2,005

Berdasarkan tabel 11, dapat dilihat bahwa nilai R *square* sebesar 0,776 atau 77,6% merupakan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dan 22,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian. sedangkan nilai R sebesar 0,881 atau 88,1%, dimana korelasi variabel independen (pelatihan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi), memiliki hubungan yang cukup kuat untuk menjelaskan variabel dependen (profesionalisme pegawai).

**Pengujian Hipotesis**

**Tabel 12**  
**Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,833	2,129		3,209	,002
1 Pelatihan Kerja (PK)	,455	,046	,576	9,852	,000
Disiplin Kerja (DK)	,153	,036	,245	4,247	,000
Komitmen Organisasi (KO)	,462	,054	,474	8,503	,000

Berdasarkan tabel 5.7, dijelaskan tentang seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Maka hasil hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis Pelatihan Kerja (PK) terhadap Profesionalisme Pegawai (PP). Nilai Sig. uji t untuk variabel Pelatihan Kerja (PK) sebesar 0.000 atau < 0,05. Sedangkan nilai t hitung 9,852 > t tabel 1,665 Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima, Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap profesionalisme pegawai diterima.

2. Pengujian hipotesis Disiplin Kerja (DK) terhadap Profesionalisme Pegawai (PP). Nilai Sig. uji t untuk variabel Disiplin Kerja (DK) sebesar 0.000 atau  $< 0,05$ . Sedangkan nilai t hitung 4,247  $>$  t tabel 1,665 Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap profesionalisme pegawai diterima.
3. Pengujian hipotesis Komitmen Organisasi (KO) terhadap Profesionalisme Pegawai (PP). Nilai Sig. uji t untuk variabel Komitmen Organisasi (KO) sebesar 0.000 atau  $< 0,05$ . Sedangkan nilai t hitung 8,503  $>$  t tabel 1,665 Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap profesionalisme pegawai diterima.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh secara Parsial**

#### **1). Pengaruh pelatihan kerja terhadap profesionalisme pegawai.**

Berdasarkan hasil uji statistik, dapat diketahui jika variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap profesionalisme pegawai di KPP Pratama Bangkalan. Pelatihan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat meningkatkan profesionalisme pegawai dalam bekerja. "Pelatihan merupakan salah satu kegiatan yang lazim dilakukan di suatu instansi atau perusahaan," klaim Nursyahputri & Saragih (2019), "karena setiap instansi berharap pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar." Di sisi lain, konsekuensinya antara lain pembekalan dan pelatihan yang tidak efektif, karyawan berjuang untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan baru, atau bekerja di lingkungan yang lebih rawan krisis, yang dapat merusak moral pegawai (Fizia & Muttaqin, 2018). "Beberapa pegawai masih belum bisa menggunakan fasilitas dan menerapkan metode kerja baru," lanjut Siswadi (2017).

Berdasarkan penelitian ini terbukti jika variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap profesionalisme pegawai pada KPP Pratama Bangkalan. Hasil penelitian tersebut juga didukung dengan hasil penyebaran kuesioner kepada 79 responden, dengan 6 item pernyataan terkait pelatihan kerja, rata-rata responden menjawab setiap butir pernyataan dengan opsi pilihan jawaban "setuju" yang diberi bobot skor 4. Hal tersebut dapat diartikan jika dengan adanya pelatihan kerja secara berkala, serta memberikan pelatihan untuk menunjang pekerjaan para pegawai, ternyata hal tersebut membuat para pegawai semangat dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya. Sehingga para pegawai akan semakin profesional dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### **2). Pengaruh disiplin kerja terhadap profesionalisme pegawai.**

Berdasarkan hasil uji statistik, dapat diketahui jika variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap profesionalisme pegawai di KPP Pratama Bangkalan. Berdasarkan penelitian ini terbukti jika variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap profesionalisme pegawai pada KPP Pratama Bangkalan. Hasil penelitian tersebut juga didukung dengan hasil penyebaran kuesioner kepada 79 responden yakni para pegawai pada KPP Pratama Bangkalan, dengan 9 item pernyataan disiplin kerja, rata-rata responden menjawab seluruh butir pernyataan yang diberikan dengan opsi pilihan jawaban "setuju", dimana bobot skornya adalah 4. Hal tersebut dapat diartikan jika disiplin kerja yang diterapkan di KPP Pratama Bangkalan berdampak positif terhadap profesionalisme pegawai tersebut dalam menjalankan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini diketahui jika disiplin kerja berpengaruh terhadap profesionalisme kerja, selain itu dari hasil penelitian sebelumnya terkait dengan variabel disiplin kerja. Yaitu penelitian dari Retno dan Daroini (2022) hasil penelitiannya menyatakan jika ada pengaruh factor disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, serta penelitian dari Munawaroh (2021), hasil penelitiannya ditemukan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

#### **3). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.**

Berdasarkan hasil uji statistik, dapat diketahui jika variabel komitmen organisasi berpengaruh

terhadap profesionalisme pegawai di KPP Pratama Bangkalan. Berdasarkan penelitian ini terbukti jika variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap profesionalisme pegawai pada KPP Pratama Bangkalan. Hasil penelitian tersebut juga didukung dengan hasil penyebaran kuesioner kepada 79 responden, yang terdiri dari seluruh pegawai KPP Pratama Bangkalan, dengan 8 item pernyataan terkait komitmen organisasi. Berdasarkan 8 butir pernyataan yang diberikan, rata-rata responden menjawab setuju dengan bobot skor 4. Hal tersebut dapat diartikan jika komitmen organisasi yang sudah diterapkan di KPP Pratama Bangkalan sesuai dengan kondisi lingkungan kerja para pegawai. Sehingga hal tersebut berdampak pada kinerja para pegawai tersebut dalam menjalankan pekerjaannya, dan berdampak pula pada semakin profesionalismenya pegawai tersebut dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya.

Hasil penelitian ini diketahui jika komitmen organisasi berpengaruh terhadap profesionalisme kerja, selain itu dari hasil penelitian sebelumnya terkait dengan variabel komitmen organisasi. Yaitu penelitian dari Hidayat dan Rudini (2023) hasil penelitiannya menyatakan jika ada pengaruh factor komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh secara simultan**

Berdasarkan penjelasan terkait dengan hasil uji F untuk menentukan hasil pengaruh simultan yang telah dijelaskan pada tabel 5.8 diatas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung  $86,646 > F$  tabel  $3,117$  dengan tingkat Sig.  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa variabel pelatihan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap profesionalisme pegawai dapat diterima.

### **PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang disajikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pelatihan kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme pegawai pada KPP Pratama Bangkalan, baik secara parsial maupun simultan. Implikasi penelitian ini antara lain (1) KPP Pratama Bangkalan hendaknya senantiasa berusaha memastikan jika para pegawainya mendapatkan fasilitas berupa pelatihan kerja yang bisa dilakukan secara berkala, hal tersebut bertujuan untuk menambah wawasan serta meningkatkan kemampuan yang mereka miliki untuk menunjang pekerjaannya, karena berdasarkan penelitian ini pelatihan kerja ternyata berdampak pada profesionalisme kerja pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya, (2) KPP Pratama Bangkalan hendaknya senantiasa menerapkan disiplin kerja secara ketat terhadap para pegawainya. Disiplin kerja ini bisa terkait dengan kehadiran, lama penyelesaian pekerjaan, jam kerja dan sebagainya. Dikarenakan hasil dalam penelitian ini diketahui jika disiplin kerja berpengaruh terhadap profesionalisme pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, (3) KPP Pratama Bangkalan hendaknya menerapkan komitmen organisasi yang sesuai dengan kondisi lingkungan kantor tempat pegawai bekerja, karena hal tersebut juga dapat menjadi salah satu factor terlaksananya komitmen organisasi yang dapat ditaati dan dilakukan oleh para pegawai dalam kantor tersebut. Dikarenakan hasil dalam penelitian ini diketahui bahwa factor komitmen organisasi berpengaruh terhadap profesionalisme pegawai dalam menjalankan pekerjaannya

### **REFERENSI**

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afriansyah, A. 2022. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UP3 Bima. *Journal Scientific of Mandalika (JSM)*. Vol 3, No 9. ISSN : 2745-5955.
- Agung, Kurniawan. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta. Penerbit Pembaharuan.
- Arik, N. W. (2022). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa Ketewel di Gianyar. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 211–219.

- Danti, F.P, Hakam, M.S, dan Mukzam, M.D. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV, Sejahtera, Pakisaji, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 9, No. 2.
- Davis, K., dan Newston, J.W., 2016. *Organizational Behavior At Work*. New York :Mc Graw — Hill.
- Dessler, G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 14). Jakarta: Salemba Empat
- Dusauw, A. (2016). Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 511–521.
- Fadilah, H.A. 2021. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai di PT Telekomunikasi Seluler Kota Makassar. *Fakultas ilmu sosial dan ilmu politik. Universitas Muhammadiyah Makassar*. Skripsi.
- Fizia, N., & Muttaqin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Megah Makmur. *Dinamika UMT*, 3(1), 2477–1546.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45
- Hasibuan, Malayu. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hidayat,F. dan Rudini, A. 2023. Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada KPP Pratama Sampit). *E-Journal Profit (Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan)*. Vol 8. No 1. ISSN : 2503-4901.
- J. Rapianto. 2015. *Produktivitas dan Manusia Indonesia Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prau. 2011. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”. Cetakan kesepuluh. Bnadung. PT Remaja Rosdakarya.
- Meldona. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Malang Press.
- Moenir, A.S., 2015. *Pendekatan Manusiawi Dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta : PT. Gunung Anyar.
- Munawaroh, D.B. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo*. Skripsi.
- Nitisemito, Alex. S.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Jakarta.
- Nurjannah, Bustami,L. dan Saharuddin. 2013. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Tetap Pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pola Kerja Sama Luwu. *Jurnal Equilibrium*. Vol 3, No.2. Hal 207-212. ISSN-2089-2152.
- Nursyahputri, S. R., & Saragih, H. R. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit Hcbp Pt Telekomunikasi Indonesia (Tbk). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(2), 238–247.
- Nurwulandari, I., & Suwatno, S. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal, Pengembangan Karir, Dan Penghargaan Intrinsik Terhadap Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 8(2), 26.
- Odiorne, G.S. 2018. *Personnel and Human Resources Management*. United Statesof America : Dow Jones Irwin
- Retno, N. dan Daroini, A. 2022. Pengaruh Tunjangan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung. *Otonomi Journal*. Vol 22, No 2.
- Rivai, Veithzal. 2014. “*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke*

- Praktek*". PT. Raja Grafindo Persada, Bandung
- Robbins, Stephen, P. 2010. "*Perilaku Organisasi, Edisi kesembilan Jilid 2*" Jakarta "PT Indeks Gramedia.
- Sadili Samsudin. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: CV Pustaka. Setia
- Sastrohadiwiryono, 2012, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Bumi Aksara Jakarta.
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Septiyana, B. 2022. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Skripsi.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1 (1), 59-70.
- Sipatuhar, H. Hutagalung, H. dan Panggabean, N. 2022. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Mujur Timber Sibolga. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*. Vol 5, No 2, ISSN : 2599-3410.
- Sofyandi, Herman. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*, Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono (2011), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Alfabeta, Bandung
- Supianah, S. Idris, M. dan Asniawati. 2023. Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir Terhadap Aparatur Sipil Negara melalui Motivasi Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mandar. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 5, No 1. ISSN: 2685-2349.
- Sutrisno, Edy, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, kencana, Jakarta.
- Tohardi, A., 2017. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :CV. Mandar Maju.
- Umar, Husein. 2010. "*Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Paradigma Positivik dan Berbasis Pemecah Masalah*". Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Zulkifl, Z., Sandrayati, S., & Ariani, N. (2021). Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa, Sistem Pengendalian Internal Dan Komitmen Organisasi Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Di Kecamatan Muara Enim Kabupaten Muara Enim. *JEMBATAN (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, Dan Akuntansi)*, 6(1), 26–38. <https://doi.org/10.54077/jembatan.v6i1.55>