

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSAT PENERANGAN SEKRETARIAT JENDERAL KEMENTERIAN DALAM NEGERI REPUBLIK INDONESIA

Afriesta Fiarni Arifin

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the work environment and professionalism on employee performance at the Information Center of the Secretariat General of the Ministry of Home Affairs of the Republic of Indonesia, examining these effects both individually and simultaneously. The study tests the hypothesis that the work environment significantly influences employee performance, professionalism also has a significant impact on performance, and both factors combined exert a substantial influence. The study employs a survey method with a descriptive-associative approach. The sample was selected using a simple random sampling technique, while data were collected via questionnaires measuring aspects of the work environment, professionalism, and employee performance. The results indicate that the work environment has a positive and significant impact on employee performance. A favorable work environment—characterized by adequate facilities, a comfortable atmosphere, and harmonious interpersonal relationships—effectively fosters tangible improvements in performance. Professionalism is also shown to have a positive and significant influence on performance; employees who possess high levels of competence, discipline, and responsibility tend to deliver more optimal work results. Simultaneously, the work environment and professionalism exert a strong influence on employee performance. These two factors account for a significant portion of the variation in performance, while the remainder is influenced by factors outside the scope of this study. These findings confirm that a combination of a conducive work environment and high professionalism is key to maximizing employee performance.

Keywords: *work environment; professionalism; employee performance; public administration*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Pusat Penerangan Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menguji dugaan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, profesionalisme juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, serta keduanya secara bersama-sama memberikan pengaruh yang berarti. Metode yang digunakan adalah survei dengan pendekatan deskriptif asosiatif. Sampel dipilih melalui teknik pengambilan acak sederhana, sementara data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang mengukur aspek lingkungan kerja, profesionalisme, dan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik, ditandai dengan fasilitas yang memadai, suasana kerja yang nyaman, serta hubungan antarpegawai yang harmonis, mampu mendorong peningkatan kinerja secara nyata. Profesionalisme juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pegawai yang memiliki kompetensi, disiplin, serta tanggung jawab yang tinggi cenderung menunjukkan hasil kerja yang lebih optimal. Secara simultan, lingkungan kerja dan profesionalisme memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai. Kedua faktor tersebut menjelaskan sebagian besar variasi kinerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor

lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi antara lingkungan kerja yang kondusif dan profesionalisme yang tinggi merupakan kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal.

Kata kunci: lingkungan kerja; profesionalisme; kinerja pegawai; administrasi public.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai menjadi salah satu penentu kualitas penyelenggaraan pelayanan publik. Dalam organisasi pemerintah, hasil kerja pegawai tidak hanya dinilai dari terselesaikannya tugas administratif, tetapi juga dari ketepatan waktu, mutu keluaran, dan kemampuan unit kerja merespons kebutuhan masyarakat. Pusat Penerangan Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia memiliki fungsi yang menuntut penyampaian informasi dan koordinasi kerja secara tepat. Karena itu, upaya meningkatkan kinerja pegawainya perlu memperhatikan kondisi yang mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari.

Kinerja merujuk pada hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan selama periode tertentu dibandingkan dengan standar, target, atau kriteria yang telah disepakati (Rivai dalam Sandy, 2015). Pengertian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja memerlukan perhatian terhadap hasil sekaligus proses pencapaiannya. Pegawai dapat memiliki target yang jelas, tetapi pencapaiannya dipengaruhi oleh ketersediaan sarana kerja, kelancaran komunikasi, dan kesiapan individu menjalankan tanggung jawab. Dua faktor yang relevan untuk ditelaah dalam konteks tersebut ialah lingkungan kerja dan profesionalisme.

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang dialami pegawai ketika melaksanakan tugas. Aspek fisik meliputi ruang kerja, penerangan, suhu,

serta kelengkapan fasilitas dan peralatan. Aspek nonfisik meliputi hubungan kerja, komunikasi, kepemimpinan, dan koordinasi antarpegawai maupun antarunit. Schultz dan Schultz (2006) mengaitkan kondisi tempat kerja dengan sikap dan perilaku pegawai, termasuk pengalaman psikologis yang timbul selama bekerja. Dengan demikian, lingkungan kerja yang tertata dapat membantu pegawai berkonsentrasi, memahami prioritas tugas, dan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif.

Di samping kondisi lingkungan, profesionalisme menentukan bagaimana pegawai menggunakan kemampuan dan kewenangannya. Dalam penelitian ini, profesionalisme dipahami melalui kemampuan, kemauan, tanggung jawab, dan sikap dalam bekerja. Pegawai yang menguasai tugasnya, disiplin, serta bertanggung jawab terhadap hasil kerja cenderung lebih siap memenuhi standar organisasi. Sebaliknya, kesenjangan kemampuan atau lemahnya tanggung jawab dapat menghambat penyelesaian tugas meskipun fasilitas telah tersedia. Faktor kemampuan dan motivasi juga dikemukakan sebagai unsur yang memengaruhi pencapaian kinerja (Davis dalam Mangkunegara, 2007).

Pada Pusat Penerangan Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri, pengamatan awal yang disampaikan dalam dokumen penelitian menunjukkan bahwa capaian kerja dan pelayanan belum sepenuhnya sesuai dengan harapan. Dokumen tersebut mencatat indikasi target pelayanan yang belum

optimal, adanya keluhan masyarakat, serta persoalan koordinasi dan komunikasi antarpegawai maupun antara pimpinan dan bawahan. Selain itu, kemampuan, disiplin, dan tanggung jawab pegawai disebut sebagai aspek profesionalisme yang masih perlu diperhatikan. Temuan awal ini merupakan dasar untuk melakukan pengujian lebih lanjut, bukan bukti bahwa setiap persoalan kinerja disebabkan oleh kedua faktor tersebut.

Permasalahan tersebut penting diteliti karena lingkungan kerja dan profesionalisme dapat bekerja melalui mekanisme yang berbeda. Fasilitas yang memadai dan alur komunikasi yang jelas memungkinkan pekerjaan berlangsung lebih lancar, sedangkan profesionalisme berkaitan dengan kesanggupan pegawai menggunakan dukungan tersebut untuk menghasilkan pekerjaan yang bermutu. Analisis terhadap masing-masing faktor diperlukan untuk mengetahui hubungan parsialnya dengan kinerja. Analisis secara bersama-sama juga diperlukan untuk menilai sejauh mana keduanya menjelaskan variasi kinerja pegawai pada unit yang diteliti.

Kajian mengenai kinerja pegawai telah banyak membahas kondisi organisasi maupun karakteristik individu. Akan tetapi, hasil dari organisasi lain tidak dengan sendirinya menggambarkan keadaan Pusat Penerangan, yang memiliki tuntutan pelayanan informasi dan kebutuhan koordinasi antarfungsi. Oleh sebab itu, penelitian pada lokasi ini memberi bukti empiris yang lebih sesuai untuk memahami keterkaitan antara lingkungan kerja, profesionalisme, dan kinerja pegawai. Fokus kajian terletak pada pengujian pengaruh kedua variabel

tersebut secara parsial dan simultan, tanpa mengasumsikan bahwa keduanya merupakan satu-satunya penentu kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh keduanya secara simultan pada Pusat Penerangan Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. Hasil penelitian diharapkan memberikan dasar bagi pengelola unit untuk menentukan prioritas perbaikan lingkungan kerja dan pengembangan profesionalisme pegawai. Dengan demikian, langkah peningkatan kinerja dapat diarahkan pada aspek yang didukung oleh temuan empiris penelitian.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai menunjukkan capaian pekerjaan dalam periode tertentu berdasarkan tanggung jawab dan standar yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2009) menekankan kualitas dan kuantitas hasil kerja, sedangkan Moehariono (2012) menghubungkan kinerja dengan tingkat pencapaian sasaran organisasi. Kedua pandangan tersebut menempatkan kinerja sebagai hasil yang dapat dievaluasi pada tingkat individu sekaligus dikaitkan dengan tujuan organisasi. Dalam konteks Pusat Penerangan Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri, kinerja perlu dipahami melalui kemampuan pegawai menghasilkan pekerjaan yang tepat, bermutu, dan mendukung pelaksanaan fungsi pelayanan informasi. Pengukuran kinerja pada penelitian ini mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan

waktu, efektivitas, dan kemandirian. Kualitas mengacu pada kesesuaian hasil dengan standar tugas; kuantitas pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan; ketepatan waktu pada pemenuhan tenggat; efektivitas pada pemanfaatan sumber daya; dan kemandirian pada kemampuan melaksanakan tugas tanpa ketergantungan berlebihan pada arahan orang lain. Dimensi tersebut diadaptasi dari uraian indikator kinerja individu yang dikemukakan Robbins (2006). Pemilihan indikator perlu konsisten dengan butir kuesioner dan analisis penelitian.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas. Sedarmayanti (2009) membedakannya menjadi lingkungan fisik dan nonfisik. Lingkungan fisik mencakup sarana, tata ruang, pencahayaan, suhu, kebisingan, dan keamanan tempat kerja. Lingkungan nonfisik berkaitan dengan hubungan antarpegawai, hubungan dengan pimpinan, serta komunikasi dalam organisasi. Kedua unsur itu relevan bagi unit pelayanan informasi karena kegiatan kerja memerlukan fasilitas yang memadai sekaligus pertukaran informasi dan koordinasi yang lancar.

Lingkungan fisik yang mendukung dapat mengurangi hambatan teknis dan membantu pegawai berkonsentrasi. Sementara itu, hubungan kerja dan komunikasi yang baik dapat memperjelas pembagian tugas, mempercepat penyelesaian persoalan, serta mengurangi kesalahan akibat informasi yang tidak tersampaikan. Schultz dan Schultz (2006) mengaitkan karakteristik tempat kerja dengan sikap dan perilaku pegawai. Atas dasar itu, penelitian ini

memandang lingkungan kerja sebagai kondisi yang berpotensi mendukung pencapaian kinerja, tetapi besar dan arah pengaruhnya tetap harus dibuktikan melalui data.

Profesionalisme Pegawai

Profesionalisme menggambarkan kecakapan dan sikap bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan sesuai tuntutan jabatan. Sedarmayanti (2010) mengaitkan profesionalisme aparatur dengan kompetensi, efektivitas, efisiensi, dan tanggung jawab. Dalam penelitian ini, profesionalisme dipahami melalui kemandirian, kemampuan, kemauan, tanggung jawab, dan sikap kerja. Kemandirian berkaitan dengan inisiatif melaksanakan tugas; kemampuan dengan penguasaan pengetahuan dan keterampilan; kemauan dengan kesediaan mengembangkan dan menerapkan kemampuan; tanggung jawab dengan kesungguhan mempertanggungjawabkan hasil; dan sikap kerja dengan perilaku yang mendukung pelaksanaan tugas.

Pegawai yang profesional diharapkan mampu menggunakan sumber daya yang tersedia secara tepat, menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, serta merespons kebutuhan layanan secara bertanggung jawab. Hubungan tersebut masuk akal secara teoretis karena kemampuan dan motivasi merupakan faktor yang berkaitan dengan pencapaian kinerja (Davis dalam Mangkunegara, 2007). Namun, profesionalisme tidak berdiri sendiri: kemampuan individu mungkin belum menghasilkan keluaran yang optimal apabila alur kerja, sarana, atau komunikasi organisasi menghambat pelaksanaan tugas.

Hubungan Antarvariabel dan Hipotesis

Lingkungan kerja dan profesionalisme mewakili dua sisi yang saling berkaitan dalam pelaksanaan pekerjaan, yakni dukungan organisasi dan kesiapan individu. Lingkungan kerja menyediakan kondisi bagi pegawai untuk bekerja secara efisien, sedangkan profesionalisme membantu pegawai menerjemahkan kondisi tersebut menjadi hasil kerja. Oleh sebab itu, keduanya perlu dianalisis secara terpisah untuk mengetahui hubungan masing-masing dengan kinerja, kemudian secara bersama-sama untuk menilai kontribusinya terhadap variasi kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak sepenuhnya seragam: kajian Nugraha (2016) melaporkan pengaruh positif lingkungan kerja dan profesionalisme terhadap kinerja aparatur, sedangkan kajian Fikar, Khadafi, dan Meralda (2020) melaporkan pengaruh profesionalisme tetapi tidak menemukan pengaruh lingkungan kerja pada kinerja pengelolaan keuangan. Perbedaan konteks pekerjaan dan hasil tersebut mendukung perlunya pengujian pada Pusat Penerangan. Berdasarkan kerangka tersebut, hipotesis penelitian ialah: (H1) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; (H2) profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; dan (H3) lingkungan kerja serta profesionalisme secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian melibatkan 60 pegawai Pusat Penerangan Sekretariat Jenderal

Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. Data diperoleh melalui kuesioner yang mengukur lingkungan kerja (X1), profesionalisme (X2), dan kinerja pegawai (Y). Sebelum pengujian hubungan antarvariabel, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya. Dengan batas korelasi butir sebesar 0,254, hasil uji menunjukkan satu butir kinerja dan tiga butir lingkungan kerja yang tidak valid lalu dikeluarkan dari analisis. Nilai alpha yang dilaporkan untuk kinerja, lingkungan kerja, dan profesionalisme berturut-turut sebesar 0,9195; 0,8869; dan 0,9134. Ketiganya melampaui kriteria 0,80 yang digunakan dalam penelitian.

Hasil pengujian prasyarat dilaporkan menunjukkan bahwa data memenuhi uji normalitas dan homogenitas. Namun, statistik pengujian beserta nilai signifikansi masing-masing belum disajikan secara lengkap dalam uraian hasil. Oleh sebab itu, ringkasan berikut menitikberatkan pada korelasi, regresi sederhana, dan daya jelas model yang angkanya tercantum secara eksplisit.

Tabel 1. Ringkasan hubungan variabel penelitian dengan kinerja pegawai

Hubungan	Koefisien korelasi	R ²	Keterangan
Lingkungan kerja dan kinerja	0,879	0,773	Hubungan positif
Profesionalisme dan kinerja	0,859	0,739	Hubungan positif
Lingkungan kerja dan profesionalisme dengan kinerja	0,902	0,814	Hubungan gabungan positif

Sumber: diolah dari hasil analisis penelitian. R² pada dua hubungan pertama berasal dari model bivariat; R² gabungan berasal dari model dengan dua prediktor.

Lingkungan kerja berkorelasi positif dengan kinerja pegawai ($r = 0,879$). Model regresi sederhana dilaporkan sebagai $Y = 2,731 + 0,446X_1$, dengan $t = 14,046$ ($p < 0,001$). Nilai R^2 sebesar 0,773 menunjukkan bahwa model lingkungan kerja secara tersendiri menjelaskan sekitar 77,3% variasi skor kinerja pada sampel. Persentase tersebut merupakan daya jelas model, bukan besaran pengaruh kausal atau kontribusi unik setelah profesionalisme dikendalikan.

Profesionalisme juga memiliki korelasi positif dengan kinerja ($r = 0,859$). Regresi sederhananya ditulis $Y = 4,996 + 0,967X_2$, dengan $t = 12,801$ dan $p < 0,001$. Nilai R^2 sebesar 0,739 berarti model yang hanya memuat profesionalisme menjelaskan sekitar 73,9% variasi skor kinerja. Dengan demikian, kedua variabel secara terpisah menunjukkan hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai dalam sampel penelitian ini.

Ketika lingkungan kerja dan profesionalisme dipertimbangkan bersama, hasil analisis mencatat koefisien korelasi berganda $R = 0,902$ dan $R^2 = 0,814$. Model gabungan dengan demikian menjelaskan sekitar 81,4% variasi skor kinerja, sedangkan 18,6% variasi lainnya berada di luar daya jelas model tersebut. Angka R^2 kedua model sederhana tidak boleh dijumlahkan karena kedua prediktor mungkin menjelaskan sebagian variasi kinerja yang sama. Peningkatan R^2 model gabungan dibandingkan model lingkungan kerja saja adalah sekitar 0,041; angka ini menunjukkan tambahan daya jelas model, tetapi signifikansi tambahannya memerlukan uji model

bertingkat atau koefisien parsial yang diverifikasi.

Pembahasan

Hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja menunjukkan bahwa pegawai yang menilai kondisi kerjanya lebih baik cenderung melaporkan kinerja lebih tinggi. Penjelasan yang masuk akal ialah bahwa sarana yang memadai, suasana kerja yang mendukung, dan komunikasi yang lancar membantu pegawai memahami tugas serta menyelesaikannya sesuai target. Hal ini sejalan dengan pandangan Sedarmayanti (2009) bahwa lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan hubungan kerja nonfisik. Meski demikian, desain survei yang dilaporkan tidak memungkinkan penetapan bahwa perbaikan lingkungan kerja sendiri menyebabkan peningkatan kinerja.

Hubungan profesionalisme dengan kinerja mengindikasikan pentingnya kemampuan, kemandirian, kemauan, tanggung jawab, dan sikap dalam pelaksanaan tugas. Pegawai yang memahami standar kerja dan bertanggung jawab terhadap hasilnya berpeluang menunjukkan keluaran yang lebih baik. Temuan ini sesuai dengan gagasan Sedarmayanti (2010) yang menempatkan kompetensi dan tanggung jawab sebagai unsur profesionalisme aparatur. Karena seluruh variabel diukur melalui kuesioner, penafsiran hasil tetap perlu mempertimbangkan kemungkinan kesamaan metode pengukuran dan kecenderungan responden memberi jawaban yang dinilai positif.

Nilai R^2 gabungan yang lebih besar daripada dua model sederhana memperlihatkan bahwa lingkungan kerja dan profesionalisme bersama-sama memberikan gambaran yang lebih

lengkap mengenai variasi kinerja pada unit yang diteliti. Secara praktis, temuan ini mengarah pada dua bidang perbaikan yang dapat berjalan beriringan: penataan fasilitas, komunikasi, dan koordinasi kerja; serta pembinaan kemampuan dan tanggung jawab pegawai. Prioritas intervensi tertentu belum dapat ditetapkan hanya dari perbandingan koefisien korelasi bivariat. Untuk menentukan prediktor yang paling berperan setelah variabel lain dikendalikan, diperlukan koefisien regresi berganda, galat baku, uji t parsial, dan interval kepercayaan yang telah diperiksa terhadap keluaran analisis asli.

Penelitian ini terbatas pada 60 responden dalam satu unit organisasi dan menggunakan data kuesioner. Karena itu, temuan terutama menggambarkan hubungan statistik pada konteks tersebut. Penelitian berikutnya dapat menambahkan ukuran kinerja yang bersumber dari dokumen organisasi serta mempertimbangkan faktor lain, misalnya kepemimpinan dan beban kerja, untuk menguji ketahanan hubungan yang ditemukan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

Besaran pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Penerangan Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia ditentukan oleh dimensi-dimensi variabel lingkungan kinerja sebesar 77,3%, Kekuatan hubungan diantara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai bersifat positif dan berada ditingkat sedang, yaitu ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_{y1} = 0,879$. Dengan demikian kontribusi

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 77,3%. Artinya, 77,3% dari Kinerja Pegawai ditentukan oleh Lingkungan Kerja sedangkan 22,7% masih ditentukan oleh faktor lainnya. Berdasarkan hasil analisis penelitian, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pusat Penerangan Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri. Besarnya pengaruh ditentukan oleh dimensi-dimensi variabel lingkungan kerja, seperti fasilitas kerja, suasana kerja, hubungan antarpegawai, koordinasi antarunit, serta komunikasi antara pimpinan dan bawahan. Koefisien korelasi antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai (r_{y1}) sebesar 0,879 menunjukkan hubungan yang positif dan berada pada tingkat sedang hingga tinggi. Artinya, semakin kondusif dan terorganisir lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Nilai kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 77,3% menegaskan bahwa lebih dari tiga perempat variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kualitas lingkungan kerja. Sisanya sebesar 22,7% dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kompetensi individu, motivasi, profesionalisme, atau faktor eksternal lainnya. Dengan kata lain, lingkungan kerja bukan hanya sekadar tempat atau fasilitas fisik, tetapi juga mencakup aspek non-fisik yang krusial, seperti kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang jelas, dan koordinasi yang terstruktur. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung cenderung memiliki motivasi lebih tinggi, lebih disiplin, dan lebih mampu menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga kinerja organisasi meningkat. Kesimpulan ini menegaskan pentingnya perbaikan dan pengelolaan lingkungan kerja secara menyeluruh, baik dari segi

fisik maupun non-fisik, sebagai strategi utama untuk meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja pegawai di Pusat Penerangan Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri.

Besaran pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Penerangan Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia ditentukan oleh dimensi-dimensi variable profesionalisme sebesar 73,9%, Kekuatan hubungan diantara Profesionalisme dengan peningkatan Kinerja Pegawai bersifat positif dan pada tingkat sedang ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r^2 = 0,859$. Dengan demikian kontribusi Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai sebesar 73,9% dari Kinerja Pegawai ditentukan oleh Profesionalisme, sedangkan 26,1% ditentukan oleh faktor lainnya. Berdasarkan hasil penelitian, profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pusat Penerangan Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri. Besarnya pengaruh profesionalisme ditentukan oleh berbagai dimensi, seperti kompetensi, disiplin kerja, tanggung jawab, etika kerja, dan kualitas pelayanan yang ditunjukkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Koefisien korelasi antara profesionalisme dan kinerja pegawai (r^2) sebesar 0,859 menunjukkan bahwa hubungan tersebut bersifat positif dan berada pada tingkat sedang. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat profesionalisme pegawai, semakin meningkat pula kinerja yang mereka tunjukkan. Nilai kontribusi profesionalisme terhadap kinerja pegawai sebesar 73,9% menegaskan bahwa hampir tiga perempat variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh

profesionalisme. Sisanya, sebesar 26,1%, dipengaruhi oleh faktor lain, seperti lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan, atau faktor eksternal lainnya. Secara lebih konkret, pegawai yang profesional tidak hanya menguasai pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga menunjukkan disiplin, tanggung jawab, inisiatif, dan konsistensi dalam pekerjaan. Mereka mampu menyelesaikan tugas sesuai standar organisasi, mengambil keputusan yang tepat, serta berinteraksi dengan rekan kerja dan masyarakat secara profesional. Kondisi ini mendorong terciptanya kinerja yang efektif dan berkualitas. Kesimpulan ini menegaskan bahwa peningkatan profesionalisme pegawai merupakan salah satu faktor kunci untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu terus mendorong pengembangan profesionalisme melalui pelatihan, pembinaan, dan penegakan standar kerja yang jelas agar kinerja pegawai di Pusat Penerangan dapat meningkat secara optimal.

Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara Lingkungan Kerja dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Penerangan Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia, sebesar 81,4%. Kekuatan hubungan diantara Lingkungan Kerja dan Profesionalisme dengan peningkatan Kinerja Pegawai bersifat positif dan berada di tingkat sedang ditunjukkan oleh koefisien korelasi ganda $R_{y1.2} = 0,902$. Kontribusi Lingkungan Kerja dan Profesionalisme secara bersama-sama terhadap peningkatan Kinerja Pegawai yaitu sebesar 81,4%. Artinya 81,4% nilai Kinerja Pegawai ditentukan oleh oleh

Lingkungan Kerja dan Profesionalisme secara bersama-sama. Masih terdapat faktor lain diluar Lingkungan Kerja dan Profesionalisme yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pusat Penerangan Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia, yaitu sebesar 18,6%. Faktor lain tersebut seperti halnya Kompetensi, Kompensasi, Kepemimpinan, dan lain sebagainya. Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja dan profesionalisme secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Pusat Penerangan Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri. Analisis menunjukkan bahwa kekuatan hubungan antara kedua variabel tersebut dengan kinerja pegawai bersifat positif dan berada pada tingkat sedang, ditunjukkan oleh koefisien korelasi ganda sebesar 0,902. Besarnya kontribusi gabungan lingkungan kerja dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai mencapai 81,4%, yang berarti bahwa lebih dari tiga perempat variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel ini secara simultan. Sisanya sebesar 18,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar kedua variabel, seperti kompetensi individu, kompensasi, kepemimpinan, motivasi, dan faktor eksternal lainnya. Secara lebih konkret, hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil interaksi antara lingkungan kerja yang kondusif dan profesionalisme yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik mencakup fasilitas kerja yang memadai, suasana kerja yang nyaman, koordinasi antarunit yang efektif, serta komunikasi yang jelas antara pimpinan dan pegawai, sehingga pegawai dapat bekerja dengan fokus dan efisien. Sementara itu,

profesionalisme mencakup kompetensi, disiplin, tanggung jawab, dan sikap profesional yang memungkinkan pegawai menyelesaikan tugas sesuai standar dan target organisasi. Kesimpulan ini menegaskan bahwa sinergi antara lingkungan kerja yang mendukung dan profesionalisme pegawai menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja secara maksimal. Oleh karena itu, pengembangan kedua aspek ini secara bersamaan perlu menjadi prioritas bagi manajemen Pusat Penerangan untuk memastikan pelayanan kepada masyarakat lebih efektif, responsif, dan berkualitas tinggi

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Halim (2014). Manajemen Keuangan Daerah. Yogyakarta: UPP AMP. YKPN
- Akmal (2014). Pemeriksaan Intern (Internal Audit), Cetakan ke-2, Jakarta: PT. Indeks, kelompok Gramedia.
- Alvin A. Arens, Mark S. Beasley dan Randal J. Elder (2011). Audit dan Jasa Assurance: Pendekatan Terpadu
- Arens dkk (2014). Auditing dan Pelayanan Verifikasi Pendekatan Terpadu. Alih Bahasa Tim DeJacarta. Jakarta: PT. Indeks
- Arens dkk. (2012). Auditing dan Jasa Assurance, Alih Bahasa Gina. Gania, Edisi Indonesia, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Arikunto (2014). Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar (2014). Pengantar Ilmu Kesehatan Lingkungan, Mutiara : Jakarta,
- Bennet Silalahi (2013). Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Jakarta: Bina Rupa Aksara

- Burns (2014). Konsep Diri (Teori, Pengukuran, Perkembangan dan. Prilaku). Jakarta
- DeAngelo (2014). Auditor Size and Audit Quality. *Journal of Accounting*
- Ernie dan Saefullah (2005). Pengantar Manajemen”, Murai. Kencana, Jakarta.
- Eunike Kristina (2014). Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor terhadap Kualitas Audit. Penelitian. Universitas Negeri Semarang
- Jones & Pendlebury (2014). Public Sector Accounting, London,. Pitman Publishing
- Kell et al., (2014). Modern Auditing, jilid 2, Jakarta : Erlangga
- Konrath (2014). Auditing, Edisi Keenam, Salemba Empat, Jakarta.
- Lasmahadi (2014). Perubahan Dalam Perusahaan, Tantangan atau Ancaman? <http://www.e-psikologi.com/manajemen/>.
- M. Manulang (2014). Dasar_Dasar Manajemen. Gadjah Mada University Press. P.O.BOX 14, Bulaksumur, Yogyakarta.
- Malayu Hasibuan (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN
- Mansur (2014). Pendidikan Anak Usia Dini dalam Islam. Yogyakarta: Pustaka. Pelajar
- Mardalis (2014). Metode Penelitian (Suatu Pendekatan Proposal). Jakarta: Bumi. Aksara
- Masry Maringan Simbolon (2014). Ekonomi Transportasi. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Mathis dan Jackson (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat
- Mayangsari (2014). Analisis Pengaruh Independensi, Kualitas Audit
- Mulyadi (2014). Sistem Akuntansi 1. Edisi 3. Yogyakarta : BPFE
- Mulyadi (2014). Auditing, Buku Dua, Edisi Ke Enam, Salemba Empat, Jakarta
- Mulyadi (2014). Sistem Akuntansi, Edisi ke-3, Cetakan ke-5. Penerbit Salemba. Empat, Jakarta
- Nana Sudjana dan Ibrahim (2013). Penelitian dan Penilaian Pendidikan (Bandung, Sinar Baru Bandung.
- Nasir (2014). Metode Penelitian. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nataline (2014). Pengaruh Batasan Audit, Pengetahuan akuntansi dan auditing
- Pamudji (2014). Profesionalisme Aparatur Negara Dalam Rangka Meningkatkan. Pelayanan Publik
- Sawyers (2014). Internal Auditing,Diterjemahkan oleh:Ali Akbar, Jilid 3, Edisi 5, Salemba Empat Jakarta
- Singarimbun (2014). Metode Penelitian Survei. Jakarta: LPS3ES. Sjafi'i
- Singgih dan Bawono (2014). “Faktor-Faktor dalam Diri Auditor dan Kualitas Audit: Studi Pada KAP Big four di Indonesia”.
- Siti Kurnia Rahayu Ely Suhayati (2014). AUDITING, Konsep Dasar dan. Pedoman Pemriksaan Akuntan Publik. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sugiarto,dkk (2001). Teknik Sampling. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Sugiyono (2014). Metode Penelitian Administrasi. Bandung : CV Alfabeta
- Suharsimi Arikunto (2013). Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : Rineka Cipta
- Supriyono (2014). enam faktor yang mempengaruhi independensi