**PENGARUH KOMITMEN PROFESI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSPEKTORAT DAERAH**

**KABUPATEN TAPANULI SELATAN**

**Oleh:**

**Azhar Harahap, Hery Dia Anata, Nggelem Ginting,**

**Ruslam HarahapDinsa Yade Putra**

*Fakultas Ekonomi UGN Padangsidimpuan*

***Abstrak***

***Komitmen Profesi Adalah Sifat mengenal dan terikat pada profesinya. Lingkungan Kerja adalah Adalah segala sesutu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Kinerja Pegawai adalah Adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan***

***Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komitmen Profesi terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan yang dibuktikan dengan perolehan nilai diperoleh nilai thitung sebesar 3.272 dan ttabel sebesar 2.03011. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan yang dibuktikan dengan perolehan nilai Komitmen Profesi diperoleh nilai thitung sebesar 3.165 ttabel sebesar 2.03011. Secara bersama-sama Komitmen Profesi dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan, hal ini dibuktikan dari hasil signifikansi uji stimulan yang memperoleh nilai sebesar 0,001 yang lebih kecil dari nilai α (0,001 < 0,05). Dapat disimpulkan bahwa pengaruh Komitmen Profesi terhadap keputusan pembelian konsumen pada Inspektorat Daerah kabupaten Tapanuli Selatan sebesar 28% dan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap keputusan pembelian konsumen pada Inspektorat Daerah kabupaten Tapanuli Selatan sebesar 29% sisanya 41% yang tidak diteliti oleh penulis.***

***Kata kunci : Komitmen Profesi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.***

**BAB I PENDAHULUAN**

**1.1.Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang berada disekitarnya. Sebagai ilmu sumber daya manusia dipelajari dalam manajemen sumber daya manusia. Dalam bidang ilmu ini, terjadi sintesa antara ilmu manajemen dan psikologi. Mengingat struktur sumber daya manusia dalam industri-organisasi dipelajari oleh ilmu manajemen, sementara manusia-nya sebagai subyek adalah bidang kajian ilmu psikologi.

Perkembangan terbaru memandang SDM bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi organisasi. SDM dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dikembangkan dan juga bukan sebaliknya sebagai beban (Laura, 2005 : 13).

Pada hakekatnya suatu individu atau kelompok dapat dikatakan memiliki komitmen kerja yang tinggi, apabila menunjukan tanda-tanda mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia, menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia, kerja dirasakan sebagi aktifitas yang bermakna bagi kehidupan manusia, kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan, dan sekaligus saran yang penting dalam mewujudkan cita-cita, kerja.Hal ini mengandung maksud seseorang bersikap yang baik terhadap kerja dan hasilnya, sehingga orang selalu bergairah dalam menjalankan roda organisasi yang bernilai.Pendapat ini mengisyaratkan betapa pentingnya kesuksesan organisasi yang harus didukung oleh beberapa faktor, diantaranya komitmen kerja. Dalam hal ini organisasi juga harus biasa meningkatkan kualitas organisasi misalnya dari segi intern organisasi itu sendiri antara lain peningkatan kualitas pegawai.

Inspektorat Daerahmerupakan unsur pengawas pemerintahan daerah yang dipimpin oleh Inspektur yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.Inspektorat Daerah mempunyai tugas membantu Bupati melakukan membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan oleh perangkat daerah.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ari (2000) di Inspektorat Daerah Kota Malang menunjukkan bahwa faktor komitmen profesi dan lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, disini peneliti ingin menguji kembali tentang : Komitmen Profesi dan Lingkungan kerjaTerhadap Kinerja Pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

**1.2.Identifikasi Masalah.**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, ada beberapa permasalahan yang dapat penulis identifikasi yaitu :

1. Kapasitas kinerja yang belum sebanding dengan jumlah SDM sehingga sangat penting untuk segera dilakukan penambahan personil.
2. Kemampuan SDM yang masih terbatas untuk melaksanakan tugas dan fungsi pengawasan.
3. Kurangnya rasa tanggungjawab dalam mengemban tugas yang di bebankan membuat tanggungjawab pegawai terhadap pekerjaan belum merata hal ini dikarenakan kurangnya rasa perduli untuk mencapai hasil pekerjaan yang maksimal.
4. Masih terdapat pegawai yang kurang memahami teknologi informasi seperti penggunaan laptop sehingga waktu penyelesaian pekerjaan tidak sesuai target sehingga tujuan dari pencapain keberhasilan organisasi kurang maksimal.
5. Kreativitas dan inovasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan belum optimal hal ini dikarenakan adanya perubahan-perubahan aturan yang di tetapkan pemerintah yang beriringan dengan waktu sering berubah sehingga pegawai tidak maksimal dalam berkretifitas dan berinovasi.
6. Tingkat kedisiplinan pegawai masih kurang sehingga beberapa masalah sering muncul misalnya masih ada beberapa pegawai yang tidak tepat waktu masuk maupun pulang kerja, serta masih banyaknya pegawai yang tidak suka mengikuti apel pagi, dll.
7. Lingkungan kantor masih perlu perhatian dalam hal kebersihan seperti membuang sampah pada tempatnya, fasilitas kantor seperti toilet, dll
8. Suhu yang kurang mendukung untuk bekerja secara maksimal seperti bergantinya kondisi udara di tempat kerja.
9. Tata kelola arsip yang ada kurang tertata dengan benar sehingga banyak file- file berserakan ditempat kerja masing-masing pegawai yang dapat menyebabkan pekerjaan terganggu.

**1.3.Batasan dan Rumusan Masalah**

**1.3.1.Batasan Masalah**

Untuk menyederhanakan permasalahan agar pembahasan masalah mengarah pada tujuan yang akan dicapai, maka penulis membatasi masalah yang dibahas dalam penelitian ini hanya pada masalah komitmen profesi dan lingkungan kerja serta kinerja pegawai.

**1.3.2.Rumusan Masalah**

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh komitmen profesi terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja di Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.
3. Bagaimana pengaruh kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

**1.4.Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian ini adalah :

1. Untuk memberikan gambaran kinerja penyelenggara pemerintah yang trasparan, akuntabel dan dapat diukur.
2. Untuk mengetahui wujud keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja yang dicerminkan dari hasil pencapaian kinerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen profesi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

**1.5.Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Memberikan kontribusi atau sumbangan pemikiran dan saran yang membangun bagi Pegawai diInspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.
2. Sebagai bahan perbandingan antara ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dengan pengaplikasian di lapangan.
3. Sebagai referensi untuk penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

**BAB II LANDASAN TEORI**

**2.1.Komitmen Profesi**

Konsep komitmen profesi diperkirakan untuk mengembangkan proses sosialisasi ke dalam sebuah profesi melalui penekanan yang diberikan melalui nilai-nilai profesional (1977)Larson, Proses sosialisasi ini akan dapat terjadi pada proses pendidikan formal. Komitmen profesional merupakan tingkat loyalitas seorang individu kepada profesinya. Dalam menjalankan pekerjaannya seorang pegawai harus memperhatikan kodeetik profesional sehingga pada akhirnya akan mendorong pegawai untuk dapat berperilaku ideal, bersifat realistik dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. dalam sebuah asosiasi profesi ditekankan adanya tingkat komitmen yang tinggi yang dapat diwujudkan dengan tingkat kerja yang berkualitas dan juga menjamin keberhasilan tugas yang dihadapinya.

**2.2.Lingkungan Kerja**

Suatu kondisi dimana para pegawai bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi.

**2.3.Kinerja**

Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia, baik unsur pimpinan maupun bekerja. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, maka kinerja nya akan menjadi baik. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik dari diri sendiri maupun dari luar. setiap pekerjaan mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Namun pekerjaan juga mempunyai kepribadian, sikap dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerja nya.

**2.4.Kerangka Pemikiran**

Komitmen merupakan suatu sikap dan prilaku seseorang yang akan menumbuhkan motivasi seseorang dalam menekuni pekerjaanya. Suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Organisasi selaku induk kerja menuntut agar setiap pegawai untuk selalu bekerja dengan produktif. Salah satu cara agar para pegawai tetap bekerja dengan produktif yaitu dengan penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif tidak bisa lepas dari faktor pewarnaan ruangan, kebersihan kantor, pertukaraan udara, penerangan, keamanan dan kebisingan dalam area kerja sehingga patut diperhatikan, dipersiapkan dan direncanakan dengan matang karena hal-hal tersebut sangat mempengaruhi kondisi fisik serta psikologi pegawai, begitupula hubungan antar pegawai, kerja sama antar pemimpin yang berjalan baik, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :

**Komitmen Profesi (X1)**

**Kinerja pegawai (Y)**

**Lingkungan Kerja (X2)**

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

**2.5.Hipotesis**

**Menurut Mundilarso**,  Hipotesis adalah pernyataan yang masih lemah tingkat kebenaran yang masih harus diuji dengan menggunakan teknik tertentu. Hipotesis dirumuskan dalam hal teori, dugaan, pengalaman pribadi, kesan umum, kesimpulannya adalah masih sangat awal. Hipotesis adalah pernyataan keadaan [populasi](https://www.gurupendidikan.co.id/7-pengertian-populasi-menurut-para-ahli-terbaru/) yang akan diverifikasi menggunakan data/ informasi yang dikumpulkan melalui sampel.Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Komitmen profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inpektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.
3. Komitmen profesi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah kabupaten Tapanuli Selatan.

**2.6 Defenisi Konsep dan Operasional Variabel**

Singarimbun (2006:23) mengemukakan bahwa dengan membaca defenisi operasinal dalam suatu penelitian, seseorang peneliti akan mengetahui pengukuran suatu variabel, sehingga ia dapat menegetahui baik buruknya pengukuran tersebut, Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Variabel | Defenisi | Indikator | Skala Pengukuran |
| 1 | Komitmen Profesi (X1) | Adalah Sifat mengenal dan terikat pada profesinya | 1. Keinginan yang kuat 2. Paham tujuan organisasi 3. Betah 4. Kesadaran 5. Hubungan kerja | Ordinal |
| 2 | Lingkungan Kerja (X2) | Adalah segala sesutu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan | 1. Lokasi Kantor 2. Sirklus udara 3. Keamanan 4. Warna 5. Fasilitas Kerja | Ordinal |
| 3 | Kinerja Pegawai (Y) | Adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan | 1. Kualitas kerja 2. Kemampuan Kerja 3. Kuantitas kerja 4. Kerjasama 5. Waktu | Ordinal |

**BAB III METODE PENELITIAN**

**3.1.Metode Penelitian**

**Metode Penelitian** merupakan metode atau proses yang dapat dipilih dengan secara khusus sebagai memecahkan berbagai masalah yang dapat diangkat dalam suatu penelitian.Sedangkan pengertian metodologi penelitian ialah ilmu yang dapat menjelaskan bagaimana suatu penelitian yang harus dilakukan. Pendapat lain yakni bahwa harus dapat memahami sebuah metodologi dengan penelitian yakni dalam serangkaian langkah terstruktur atau sistematis yang peneliti lakukan sebagai menemukan pada jawaban yang tepat sebagai pertanyaan terhadap objek sebuah penelitian

**3.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

**3.2.1.Tempat**

Lokasi penelitian dilakukan di Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

**3.2.2.Waktu penelitian**

Sedangkan waktu penelitian dimulai pada Maret 2020 sampai dengan Juni 2020, dengan waktu pada saat jam senggang waktu kerja.

##### **Tabel 3.1**

##### **Waktu Penelitian**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Kegiatan | Maret  2020 | | | | April  2020 | | | | Mei  2020 | | | | Juni  2020 | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Perencanaan Penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Penyusunan Proposal |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Penelitian Lapangan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | Penyusunan Skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | Bimbingan Skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**3.3.Populasi dan sampel**

**3.3.1.Populasi**

Menurut Sugiyono (2007:55), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik, sifat yang dimiliki objek atau subjek itu. Dari Pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan subjek penyajian dimana individu yang akan dikenai perilaku atau dapat dikatakan sebagai keseluruhan objek penelitian yang akan diteliti. Berdasarkan data pegawai bahwa populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan yang berjumlah 35 orang, Populasi ini tidak termasuk peneliti.

**Tabel 3.2**

**Populasi Penelitian**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Jabatan** | **Jumlah Populasi** |
| 1 | Inspektur | 1 |
| 2 | Sekretaris | 1 |
| 3 | Kasubbag | 4 |
| 4 | Fungsional | 9 |
| 5 | Kasi | 14 |
| 6 | Staff | 6 |
|  | Jumlah | 35 |

**3.3.2.Sampel**

Menurut Sugiyono, teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2006:128). Dengan menggunakan teknik penarikan sampel secara total sampling, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 35 orang yaitu seluruh populasi.

**Tabel 3.3**

**Sampel Penelitian**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Jabatan** | **Jumlah Sampel** |
| 1 | Inspektur | 1 |
| 2 | Sekretaris | 1 |
| 3 | Kasubbag | 4 |
| 4 | Fungsional | 9 |
| 5 | Pegawai | 14 |
| 6 | Staff | 6 |
|  | Jumlah | 35 |

**3.4.Teknik Pengumpulan Data.**

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara :

1. Kuesioner/angket

Dengan memberikan daftar pertanyaan atau angket sesuai dengan data yang diinginkan kepada responden yang berjumlah 35 orang.

1. Studi perpustakaan.

Memperoleh data pendukung dalam penelitian berdasarkan pada buku-buku literatur literatur dan penilaian-penilaian sebelumnya yang relevan terhadap objek yang diteliti.

1. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan cara untuk mencari data pegawai, hal-hal atau variabel yang berbentuk catatan, buku surat kabar majalah notulen, prasasti agenda dan lain sebagainya.

**3.5.Teknik Analisis Data**

**3.5.1.Analisis Deskriptif**

Pada bagian ini akan dibahas mengenai bentuk sebaran jawaban responden terhadap keseluruhan konsep yang diukur. Dari sebaran jawaban responden tersebut,selanjutnya akan diperoleh sebuah kecenderungan dari seluruh jawaban yang ada. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, akan didasarkan pada nilai sekor rata-rata yang dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan berikut ini. Proses ini melalui beberapa tahapan, yaitu :

* 1. **Scoring**

Dalam penelitian ini urutan pemberian skor menggunakan skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Sangat setuju = skor 5

Setuju = skor 4

Kurang setuju = skor 3

Tidak setuju = skor 2

Sangat tidak setuju = skor 1

* 1. **Tabulating**

Pengelompokan atas data jawaban dengan benar dan teliti, kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai berwujud dalam bentuk yang berguna. Berdasarkan hasil tabel tersebut hasil di sepakati untuk membuat data tabel agar mendapatkan hubungan atau pengaruh antar variabel-variabel yang ada.

* 1. **Analisis Kuantitatif**

Analisis kuantitatif adalah bentuk analisis yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklarifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu, untuk mempermudah dalam menganalisa dengan menggunakan program SPSS for Windows dimana bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

**3.6.Uji Kualitas Data**

**3.6.1.Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Triton (2006:57) pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

1. Pengukuran ulang

Disini Seorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan Kemudian dilihat apakah Ia tetap konsisten dengan jawabannya.

1. Pengukuran sekali saja

Disini pengukuran-pengukuran nya hanya sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Dalam penelitian ini menggunakan One Shot supaya lebih efisien dalam waktu penyelesaian penelitian.

**3.6.2.Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.suatu kuesioner dikatakan valid jika Pertanyaan pada kuesioner maupun untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas adalah melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan R hitung dengan R tabel maka indikator dinyatakan valid dan sebaliknya jika R tabel lebih kecil daripada R hitung maka indikator dinyatakan tidak valid. Pengujian validitas ini dibantu dengan program SPSS.

**3.6.3.Pengujian Hipotesis**

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda yaitu melihat pengaruh lingkungan kerja dan kinerja kompensasi terhadap kinerja pegawai, persamaan matematis analisis regresi linear berganda dituliskan sebagai berikut :

**Y = a+b1X1+b2X2+E**

Y =Kinerja Pegawai

a =Konstanta

X1 =Komitmen Profesi

X2 =Lingkungan Kerja

b1,b2 =Koefisien regresi

E =Standard error

Analisa regresi linier berganda meliputi uji Koefisien Determinasi (R2) bertujuan untuk melihat sumbangan efektif variabel X1;X2 dalam menjelaskan variabel Y, uji F bertujuan melihat pengaruh secara simultan variabel X1;X2 terhadap variabel Y dan uji t untuk melihat pengaruh secara parsial masing-masing variabel X1;X2 terhadap variabel Y, lebih lengkapnya dapat dilihat penjelasan berikut ini :

**3.6.4.Uji F (Pengujian Simultan )**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika F hitungan > F tabel dan probabilitas (nilai signifikan) < tingkat signifikan 5% ((λ =0,05) maka H0 diterima dan Ha ditolak berarti ada variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dimana F tabel ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu df1=k-1 dan df2=N-k, dimana N=jumlah sampel dan k=jumlah variabel.

**3.6.5. Uji t (Pengujian Secara Parsial )**

Iqbal (2002:144) menyebutkan uji t adalah salah satu uji statistika yang pengujian Hipotesis nya didekati dengan distribusi normal. Menurut teori limit terpusat, data dengan ukuran sampel yang besar akan berdistribusi normal. Oleh karena itu, uji t dapat digunakan untuk menguji data yang sampelnya berukuran besar. Jumlah sampel 30 atau lebih dianggap sampel berukuran besar. Selain itu, uji t ini dipakai untuk menganalisis data yang varians populasinya diketahui. Namun, bila varians populasi tidak diketahui, maka varians dari variabel dapat digunakan sebagai penggantinya.

Kriteria penggunaan uji t adalah :

1. Data berdistribusi normal
2. Variance (σ2) diketahui
3. Berukuran sampel (n) besar, ≥ 30
4. Digunakan hanya untuk membandingkan 2 buah observasi

Kriteria pengambilan kesimpulan :

Jika │thit│ < │ttable│, maka terima H0

Jika │thit│ ≥│ttable│, maka tolak H0 atau terima Ha

**BAB IV** **HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

**4.1.1 Gambaran Umum Inspektorat**

Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah denganPeraturan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan Nomor 6 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

**4.2. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas**

**4.2.1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Menurut Umar (2000 : 60), validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur.

**4.3 Karakteristik Responden**

Adapun karakteristik responden yang akan di analisis digambarkan menurut jenis kelamin, umur, dan profesi.

**4.4 Tanggapan Responden**

**4.4.1 Variabel Komitmen profesi (X1)**

**Tabel 4.6 Distribusi Tanggapan Responden**

**Terhadap Komitmen profesi**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indikator**  **Penelitian** | **Frekuensi Jawaban Responden** | | | | | | | | | | **Total** |
| **SS** | | **S** | | **R** | | **TS** | | **STS** | |
| **N** | **%** | **N** | **%** | **N** | **%** | **N** | **%** | **N** | **%** |
| P1 | 18 | 51,42 | 12 | 34,28 | 4 | 11,42 | 0 | 0 | 1 | 2,85 | 100 |
| P2 | 1 | 2,85 | 19 | 54,28 | 13 | 37,14 | 1 | 2,85 | 1 | 2,85 | 100 |
| P3 | 2 | 5,71 | 17 | 48,57 | 15 | 42,85 | 1 | 2,85 | 0 | 0 | 100 |
| P4 | 2 | 5,71 | 10 | 28,57 | 20 | 57,14 | 2 | 5,71 | 1 | 2,85 | 100 |
| P5 | 11 | 31,42 | 14 | 40 | 2 | 5,71 | 8 | 22,85 | 0 | 0 | 100 |

**Sumber :Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)**

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa :

1. Pada pernyataan pertama, 51,42% responden menjawab “sangat setuju”, 34,28% menyatakan “setuju”, 11,42% menjawab “netral”, 0% menjawab “tidak setuju”, 2,85% menjawab “sangat tidak setuju”.
2. Pada pernyataan kedua, 2,85% responden menjawab “sangat setuju”, 54,28% menyatakan “setuju”, 37,14% menjawab “netral”, 2,85% menjawab “tidak setuju”, 2,85% menjawab “sangat tidak setuju”.
3. Pada pernyataan ketiga, 5,71% responden menjawab “sangat setuju”, 48,57% menyatakan “setuju”, 42,85% menjawab “netral”, 2,85% menjawab “tidak setuju”, 0% menjawab “sangat tidak setuju”.
4. Pada pernyataan keempat, 5,71% responden menjawab “sangat setuju”, 28,57% menyatakan “setuju”, 57,14% menjawab “netral”, 5,71% menjawab “tidak setuju”, 2,85% menjawab “sangat tidak setuju”.
5. Pada pernyataan keempat, 31,42% responden menjawab “sangat setuju”, 40% menyatakan “setuju”, 5,71% menjawab “netral”, 22,85% menjawab “tidak setuju”, 0% menjawab “sangat tidak setuju”.

**4.4.2 Variabel Faktor Lingkungan kerja (X2)**

**Tabel 4.7 Distribusi Tanggapan Responden**

**Terhadap Lingkungan kerja**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indikator**  **Penelitian** | **Frekuensi Jawaban Responden** | | | | | | | | | | **Total** |
| **SS** | | **S** | | **R** | | **TS** | | **STS** | |
| **N** | **%** | **N** | **%** | **N** | **%** | **N** | **%** | **N** | **%** |
| P1 | 4 | 11,42 | 9 | 25,71 | 21 | 60 | 1 | 2,85 | 0 | 0 | 100 |
| P2 | 1 | 2,85 | 12 | 34,28 | 16 | 45,71 | 6 | 17,14 | 0 | 0 | 100 |
| P3 | 2 | 5,71 | 13 | 37,14 | 19 | 54,28 | 1 | 2,85 | 0 | 0 | 100 |
| P4 | 13 | 37,14 | 9 | 25,71 | 8 | 22,85 | 4 | 11,42 | 1 | 2,85 | 100 |
| P5 | 1 | 2,85 | 13 | 37,14 | 18 | 51,42 | 3 | 8,57 | 0 | 0 | 100 |

**Sumber :Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)**

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa :

1. Pada pernyataan pertama, 11,42% responden menjawab “sangat setuju”, 25,71% menyatakan “setuju”, 60% menjawab “netral”, 2,85% menjawab “tidak setuju”, 0% menjawab “sangat tidak setuju”.
2. Pada pernyataan kedua, 2,85% responden menjawab “sangat setuju”, 34,28% menyatakan “setuju”, 45,71% menjawab “netral”, 17,14% menjawab “tidak setuju”, 0% menjawab “sangat tidak setuju”.
3. Pada pernyataan ketiga, 5,71% responden menjawab “sangat setuju”, 37,14% menyatakan “setuju”, 54,28% menjawab “netral”, 2,85% menjawab “tidak setuju”, 0% menjawab “sangat tidak setuju”.
4. Pada pernyataan keempat, 37,14% responden menjawab “sangat setuju”, 25,71% menyatakan “setuju”, 22,85% menjawab “netral”, 11,42% menjawab “tidak setuju”, 2,85% menjawab “sangat tidak setuju”
5. Pada pernyataan keempat, 2,85% responden menjawab “sangat setuju”, 37,14% menyatakan “setuju”, 51,42% menjawab “netral”, 8,57% menjawab “tidak setuju”, 0% menjawab “sangat tidak setuju”

**4.4.3 Variabel Kinerja pegawai (Y)**

**Tabel 4.8 Distribusi Tanggapan Responden**

**Terhadap Kinerja pegawai**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indikator**  **Penelitian** | **Frekuensi Jawaban Responden** | | | | | | | | | | **Total** |
| **SS** | | **S** | | **R** | | **TS** | | **STS** | |
| **N** | **%** | **N** | **%** | **N** | **%** | **N** | **%** | **N** | **%** |
| P1 | 13 | 37,14 | 4 | 11,42 | 18 | 51,42 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| P2 | 9 | 25,71 | 8 | 22,85 | 18 | 51,42 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| P3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 32 | 84,21 | 3 | 8,57 | 0 | 0 | 100 |
| P4 | 1 | 2,85 | 7 | 20 | 18 | 51,42 | 6 | 17,14 | 3 | 8,57 | 100 |
| P5 | 10 | 28,57 | 13 | 37,14 | 4 | 11,42 | 7 | 20 | 1 | 2,85 | 100 |

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021).**

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa :

1. Pada pernyataan pertama, 37,14% responden menjawab “sangat setuju”, 11,42% menyatakan “setuju”, 51,42% menjawab “netral”, 0% menjawab “tidak setuju”, 0% menjawab “sangat tidak setuju”.
2. Pada pernyataan kedua, 25,71% responden menjawab “sangat setuju”, 22,85% menyatakan “setuju”, 51,42% menjawab “netral”, 0% menjawab “tidak setuju”, 0% menjawab “sangat tidak setuju”.
3. Pada pernyataan ketiga, 0% responden menjawab “sangat setuju”, 0% menyatakan “setuju”, 84,21% menjawab “netral”, 8,57% menjawab “tidak setuju”, 0% menjawab “sangat tidak setuju”.
4. Pada pernyataan keempat, 2,85% responden menjawab “sangat setuju”, 20% menyatakan “setuju”, 51,42% menjawab “netral”, 17,14% menjawab “tidak setuju”, 8,57% menjawab “sangat tidak setuju”.
5. Pada pernyataan keempat, 28,57% responden menjawab “sangat setuju”, 37,14% menyatakan “setuju”, 11,42% menjawab “netral”, 20% menjawab “tidak setuju”, 2,85% menjawab “sangat tidak setuju”.

**4.5 Analisis Regresi Berganda**

Dalam rangka menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.9**

**Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 14.372 | 3.742 |  | 4.841 | .001 |
| X1 | .610 | .149 | .050 | 3.272 | .787 |
| X2 | .550 | .151 | .030 | 3.165 | .870 |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | |

**Hasil Perolehan Data SPSS 2021**

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa koefisien regresi yang diperoleh yaitu : Ŷ = 14,372 + 0,610X1 + 0.550X2. Perolehan persamaan regresi ini mempunyai makna sebagai berikut:

1. Jika variabel Komitmen profesi dan Lingkungan kerja dianggap 0 = konstan maka kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah kabupaten Tapanuli Selatan bernilai sebesar 14,372.
2. Tiap kenaikan satu angka komitmen profesi akan diikuti kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah kabupaten Tapanuli Selatan bernilai sebesar 0.610, dengan asumsi variabel komitmen profesi dianggap konstan.
3. Tiap kenaikan satu angka lingkungan kerja akan diikuti kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah kabupaten Tapanuli Selatan bernilai sebesar 0.550, dengan asumsi variabel komitmen profesi dianggap konstan.

**4.6 Uji Hipotesis**

**4.6.1 Uji Parsial (Uji t)**

Berdasarkan uji parsial diperoleh hasil seperti tercantum pada tabel 4.10 berikut ini :

**Tabel 4.10**

**Hasil Perhitungan Uji Parsial**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 14.372 | 3.742 |  | 4.841 | .001 |
| X1 | .610 | .149 | .050 | 3.272 | .787 |
| X2 | .550 | .151 | .030 | 3.165 | .870 |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | |

**Hasil Perolehan Data SPSS 2021**

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel komitmen profesi diperoleh nilai thitung sebesar 3.272 dan ttabel sebesar 2.03011 dengan nilai signifikansi sebesar 0,787 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yaitu ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen profesi terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah kabupaten Tapanuli Selatan. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai thitung sebesar 3.165 ttabel sebesar 2.03011 dengan nilai signifikansi sebesar 0,870 > 0,05, maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima, yaitu ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen profesi terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah kabupaten Tapanuli Selatan.

**4.6.2 Uji Simultan (Uji - F)**

Pengujian secara simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independent terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya apabila nilai Fhitung > Ftabel, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan ha diterima. Hasil uji simultan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.11**

**Hasil Perhitungan Uji Simultan**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | .457 | 2 | .229 | 4.048 | .953b |
| Residual | 141.785 | 34 | 4.726 |  |  |
| Total | 142.242 | 35 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), X2, X1 | | | | | | |

**Hasil Perolehan Data SPSS 2021**

Hasil uji F diperoleh Fhitung = 4.048 dan nilai Ftabel = 4.12 sedangkan nilai signifikansi = 0,953. Karena nilai signifikansi < 0,05, dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara komitmen profesi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah kabupaten Tapanuli Selatan.

**4.6.3 Koefisien Determinasi**

Untuk mengetahui besarnya sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan, maka dapat ditentukan dengan uji koefisien determinasi berganda (R2), berikut ini hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini.

**Tabel 4.12**

**Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | | | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
| R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .025a | .035 | .280 | 1.12354 | .003 | .024 | 2 | 30 | .553 |
| a. Predictors: (Constant), , X1 | | | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | | | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
| R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .032a | .042 | .290 | 1.05344 | .001 | .024 | 2 | 30 | .460 |
| a. Predictors: (Constant), X2, | | | | | | | | | |

**Hasil Perolehan Data SPSS 2021**

Dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel 4.14, dapat disimpulkan bahwa hasil analisis menujukkan bahwa besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel komitmen profesi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah kabupaten Tapanuli Selatan dilihat dari nilai Adjusted R Square (R2) untuk variabel komitmen profesi sebesar 0.280 dan variabel lingkungan kerja 0.290.

Dapat disimpulkan bahwa pengaruh komitmen profesi terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah kabupaten Tapanuli Selatan sebesar 30% dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah kabupaten Tapanuli Selatan sebesar 57% sisanya 43% yang tidak diteliti oleh penulis.

**4.7 Pembahasan**

Analisis regresi sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk menganilisis data yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel komitmen profesi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah kabupaten Tapanuli Selatan. Adapun hasil perhitungan data dengan menggunakan program SPSS 20.00 *for window* adalah Y = 14,372 + 0,610X1 + 0,550X2, dimana koefisien a = 14,372, nilai ini mengartikan bahwa apabila variabel komitmen profesi dan lingkungan kerja dianggap konstan atau bernilai = 0, maka besaran kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah kabupaten Tapanuli Selatan sebesar 14,372. Nilai koefisien regresi variabel komitmen profesi sebesar 0,610, dan nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,550 nilai ini mengartikan bahwa variabel komitmen profesi dan lingkungan kerja cenderung mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah kabupaten Tapanuli Selatan

Dari hasil perhitungan uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai thitung pada variabel komitmen profesi adalah 3,272 dan nilai ttabel sebesar 2.03011, sehingga diperoleh hasil nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel (3,272 > 2.03011), dan pada variabel lingkungan kerja besarnya thitung sebesar 3,165 dan nilai ttabel (2.03011), sehingga diperoleh hasil nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel (3,165 > 2.03011). Dari hasil hasil ini diperoleh bahwa hipotesis nol (Ho) ditolak dan hiptesis anlternatif (Ha) diterima. Dengan diterimanya Ha berarti komitmen profesi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah kabupaten Tapanuli Selatan. Sehingga apabila komitmen profesi dan lingkungan kerja semakin tinggi maka kinerja pegawai (Y) pada Inspektorat Daerah kabupaten Tapanuli Selatan akan mengalami kenaikan.

Hasil uji F diperoleh Fhitung = 4.048 dan nilai Ftabel = 4.12 sedangkan nilai signifikansi = 0,953. Karena nilai signifikansi < 0,05, dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara komitmen profesi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah kabupaten Tapanuli Selatan.

Dari hasil perhitungan menggunakan uji koefisien determinasi diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,280 untuk variabel komitmen profesi dan untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0.290. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh komitmen profesi terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah kabupaten Tapanuli Selatan sebesar 28% dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah kabupaten Tapanuli Selatan sebesar 29% sisanya 41% yang tidak diteliti oleh penulis.

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

* 1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang analisis variabel Komitmen Profesi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah kabupaten Tapanuli Selatan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Komitmen Profesi diperoleh nilai thitung sebesar 3.272 dan ttabel sebesar 2.03011 dengan nilai signifikansi sebesar 0,787 > 0,05, hasil uji parsial untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai thitung sebesar 3.165 ttabel sebesar 2.03011 dengan nilai signifikansi sebesar 0,870 > 0,05,
2. Hasil uji F diperoleh Fhitung = 4.048 dan nilai Ftabel = 4.12 sedangkan nilai signifikansi = 0,953. Karena nilai signifikansi < 0,05, dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara Komitmen Profesi dan Lingkungan Kerja pada Inspektorat Daerah kabupaten Tapanuli Selatan.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komitmen Profesi terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah kabupaten Tapanuli Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil daripada nilai signifikansi α (0,787 > 0,05).
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah kabupaten Tapanuli Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil daripada nilai signifikansi α (0,870 > 0,05).
5. Secara bersama-sama Lingkungan Kerja dan Komitmen Profesi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah kabupaten Tapanuli Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil daripada nilai signifikansi α (0,001 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh Komitmen Profesi terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah kabupaten Tapanuli Selatan sebesar 57% dan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah kabupaten Tapanuli Selatan sebesar 57% sisanya 43% yang tidak diteliti oleh penulis.
   1. **Saran**

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diajukan saran sebagai berikut :

1. Kepada Pimpinan agar tetap mempertahankan komitmen profesi dan lingkungan kerja supaya kinerja pegawai tetap bertahan, dan semakin bertambah.
2. Kepada pimpinan agar terus mendukung komitmen profesi pegawai. Supaya pegawai lebih semangat dalam bekerja.
3. Untuk penelitian selanjutnya lebih baiknya menambahkan variabel lain. Untuk lebih mendapatkan hasil yang lebih baik.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, Suharsimi (2002),***Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek***, Rineka Cipta, Jakarta

Hadari Namawi (2000), ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Yogyakarta; Gajah Mada Uni Press.

Hasibuan Malayu (2005), ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Edisi Revisi Jakarta; Bumi Aksara.

Handoko T, Hani (2003), ***Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia***, Edisi Kedua, BPFE Yogyakarta.

Istijanto (2008), ***Riset Sumber Daya Manusia***, PT.Gremedia Pustaka Utama, Jakarta

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu (2000), ***Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi***, Bandung; RosdaKarya.

Nitisemito, Alex S. (2000), ***Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia***; Galih Indonesia, Jakarta.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang ***Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil***.

Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang ***Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.***

Rivai, Veithzal (2004), Organisasi dan Prilaku Organisasi. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Saparaus, K, (2008), Pemerintah Berbasis Meritokrasi; Hati Beriman, Majalah Warga Kota Salatiga, Vol.2 No.5

Sumarsono Sonny, HM (2004), ***Metode Riset Sumber Daya Manusia***; Graha Ilmu, Yogyakarta.

Sutrisno, Edy (2009), ***Manajemen Sumber Daya Manusia***; Kencana, Jakarta Indonesia.

Siagian P.Sondang (2002), ***Teori Motivasi dan Aplikasinya***, Cetakan Kedua, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Sadarmayanti (2003), ***Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*** Kerja, Bandung, Mandar Maju.

Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 23/SE/1980 tentang ***Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil***.

Umar Husein (2004), ***Metode Penelitian Untuk Skripsi Jakarta***, PT.Raja Grafindo Persada.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang ***Pokok-Pokok Kepegawaian Sebagaimana telah diubah dengan UU No.43 Tahun 1999***;

Triton PB (2006), SPSS 13.0 ***Terapan Riset Statistik Parametrik***, Andi, Yogyakarta.

Wibowo (2007), ***Manajemen Kinerja***, Edisi Kedua, PT.Raja Grafindo Persada.