

PENGARUH PROFESIONALISME KERJA TERHADAP KOMPETENSI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP BUDAYA ORGANISASI

Yosie^{1*}, Triyuni Sumartono², Jubery Marwan³

Mahasiswa Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Prof. Dr. Moestopo (Beragama), Jakarta. ^{1,2,3}
Corresponden Author: yossiesekolah@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to test and analyze "The Influence of Work Professionalism to Create an Organizational Culture Supported by Work Competence as an Intervening Variable on Employees of the Inspectorate General of the Audit Board of the Republic of Indonesia". This research is an explanatory type with a quantitative approach conducted at the Inspectorate General of the Audit Board of the Republic of Indonesia. This study uses primary data that has been tested for validity, reliability, and normality. The sampling technique uses purposive sampling, and the data analysis technique uses path analysis. The research findings indicate that: (1) The variable of work professionalism influences work competency; (2) The variable of work professionalism influences organizational culture; (3) The variable of work competency influences organizational culture; (4) The variable of work professionalism influences organizational culture through work competency. The ability of employees of the Inspectorate General of the Audit Board of the Republic of Indonesia has sufficient experience and competency, and can improvise empirically, studying, and completing tasks assigned by their organization. Those who work professionally possess highly valued knowledge, attitudes, and work ethics, supported by strong mastery of skills and work experience, will optimally enhance a positive organizational culture.

Keywords: Work professionalism, work competence, organizational culture.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kompetensi kerja serta dampaknya terhadap budaya organisasi. Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif yang termasuk kedalam penelitian eksplanatori atau hipotesis testing dengan maksud untuk menjawab hipotesis dalam persamaan model yang telah dikembangkan. Penelitian dilakukan di Inspektorat Jenderal Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Banyaknya sampel yang digunakan sebesar 120 responden. Data primer penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner menggunakan skala likert dan studi kepustakaan untuk mendukung data penelitian. Teknik analisis menggunakan analisis jalur (Path Analysis) yang telah di uji validitas, realibilitas dan normalitas datanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) profesionalisme dan kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi; dan 2) profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi melalui kompetensi kerja.

Kemampuan pegawai dalam bekerja di instansi tercermin dari kondisi para pegawai telah memiliki pengalaman dan kompetensi yang cukup, dapat berimprovisasi secara empiris mempelajari dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh Instansinya. Jika para pegawai memiliki rangsangan intelektualitasnya menjadi berkembang, maka akan memicu peningkatan kinerja sekaligus terbentuk budaya organisasinya yang baik.

Kata kunci: Profesionalisme kerja, kompetensi kerja, budaya organisasi

PENDAHULUAN

Perwujudan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) ditujukan pada tercapainya pelayanan yang baik dalam sebuah organisasi pemerintah yang transparan, akuntabilitas dan bersih kepada masyarakat. Para pegawai negeri sipil yang profesional memegang peranan penting dalam merumuskan dan mengimplementasikan kebijakan yang telah disepakati bersama. Melaksanakan tugas yang telah diberikan dan dijalankan dengan baik dan penuh tanggungjawab dalam sebuah pekerjaan bertujuan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang diharapkan akan berdampak terhadap organisasi (Moeljono D, 2015). Pentingnya profesionalisme kerja bagi para pegawai negeri sipil merupakan pilar yang akan menempatkan pegawai tersebut sebagai instrumen yang efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan pegawai dalam bekerja secara baik. Artinya dalam melaksanakan tugas pelayanan kepada masyarakat pegawai negeri sipil dituntut memiliki profesionalisme yang memadai (Erialdy, 2024). Pelaksanaan akuntabilitas pada sektor publik diharapkan mampu meningkatkan sistem akuntabilitas dan transparansi kinerja para pegawai instansi pemerintahan yang bersih dan terpercaya melalui pertanggungjawaban kinerja yang sistematis. Petunjuk teknis implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah diatur melalui Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 yang menjelaskan secara detail mengenai perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara revidi atas laporan kinerja instansi Pemerintah. Auditor memiliki peran penting dalam menjalankan fungsi pengawasan. Oleh karena itu seorang auditor harus mampu menerapkan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman (Marganingsih & Martani, 2014). Fungsi audit akan efektif dan optimum apabila kinerja auditor ditentukan oleh perilaku auditor tersebut. Kinerja auditor merupakan kemampuan dari seorang auditor dalam menghasilkan temuan atau hasil pemeriksaan atas pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan negara yang dilakukan dalam satu tim audit. Salah satu kriteria profesionalisme kerjanya adalah ketepatan waktu penyampaian laporan auditnya, (Moniq & Nasution, 2020).

Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) memegang peranan penting dalam meyakinkan masyarakat bahwa penyelenggaraan dan pertanggungjawaban keuangan pemerintah telah dilaksanakan sesuai harapan. Laporan kinerja yang telah dibuat perlu diaudit oleh auditor eksternal di luar auditi, karena laporan kinerja kemungkinan mengandung kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Besarnya kepercayaan pengguna laporan kinerja pada auditor, mengharuskan auditor memperhatikan profesionalismenya yang akan mempengaruhi kualitas auditnya. Oleh karena itu, seorang auditor dituntut untuk profesional dalam setiap tugasnya, dengan memiliki pandangan profesionalisme yang tinggi yang akan memberikan kontribusi sehingga dapat dipercaya oleh para pengambil keputusan. Seorang pegawai yang profesional dan berpengalaman serta berkompeten dalam bidang keahliannya tentu akan memberi dampak baik bagi instansinya dimana mereka bekerja (Bolung, et al. 2018). Mentalitas dan aktivitas mereka yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaannya senantiasa didasarkan pada informasi aktual dan nilai-nilai yang dibuat bersama untuk ditaati yang berfokus pada kepentingan normal. Mereka yang profesional dalam bekerja memiliki kapasitas dan kemampuan tinggi dalam meneruskan jenjang kariernya (Imelda & M.Yusuf, 2022). Profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kompetensi kerja. Para pegawai yang memiliki pengetahuan luas, pengalaman kerja, etoskerja serta memiliki norma-norma dalam dirinya akan meningkatkan kompetensi kerjanya (Gusti Gede Made Dwita Putra & Widya Arti Anggraini, 2024). Disebabkan mereka telah memiliki bekal pengetahuan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaannya. Sehingga selanjutnya akan berdampak terhadap peningkatan kerjanya. Seorang yang profesional juga memiliki keandalan dan keahlian dalam melaksanakan tugas, sehingga akan menciptakan hasil kerja yang bermutu tinggi, waktu yang

tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami (Indri Ferawati et al, 2020). Mereka yang memiliki sikap yang profesionalisme akan ulet, berintegritas dan konsekuen dalam pekerjaan atau profesinya dan bersikap serta berperilaku baik terhadap lingkungannya. Seterusnya dengan sikap profesionalisme yang tinggi bagi pegawai mendorong untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuannya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kompetensi kerja mereka secara keseluruhan. Sebaliknya, profesionalisme yang rendah dapat menghambat perkembangan kompetensi (Merisa, Fajar at all, 2017).

Profesionalisme yang belum sesuai dan pemahaman fungsi tugas yang belum memadai berdampak pada kemampuan auditor untuk menganalisa permasalahan yang terjadi menjadi tidak optimal/komprehensif. Selain itu pengalaman kerja atau kompetensi kerja auditor juga sangat menentukan pencapaian kinerja auditor dalam bidang pengawasan. Dengan adanya pengalaman kerja yang baik, maka auditor akan memiliki keahlian audit dalam mendeteksi masalah yang diperiksanya.

Permasalahan pengalaman kerja juga dapat terjadi karena adanya perpindahan tugas dengan lingkup yang berbeda dan belum pernah memiliki pengalaman sebagai pihak yang berhubungan tugas dengan fungsi sebelumnya, sedikit banyak berpengaruh pada kemampuan auditor dalam menganalisa permasalahan yang terjadi sehingga pengamatan yang terjadi hanya bersifat sepihak yang menyebabkan laporan hasil audit yang disusun belum utuh yang berakibat pada rekomendasi yang dimunculkan belum sepenuhnya menghilangkan penyebab terjadinya permasalahan. Dukungan profesionalisme dan kompetensi kerja auditor dalam melaksanakan tugas, tentu sangat dibutuhkan.

Selain itu seorang auditor juga dituntut mempunyai keahlian dan kompetensi yang memadai agar kinerja organisasi terpenuhi. Seorang auditor yang tidak kompeten, dapat bertindak tidak independen dalam melaksanakan tugas auditnya. Kompetensi diperlukan agar auditor memiliki pengetahuan, keahlian, pengalaman, dan keterampilan dalam melaksanakan audit (Utami et al, 2024). Auditor yang tidak berkompoten cenderung bergantung pada pendapat orang lain dalam menyelesaikan tugas auditnya karena keterbatasan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki.

Disamping profesionalisme kerja yang ditunjukkan oleh para pegawai juga memerlukan keahlian untuk mendukung hasil pekerjaannya. Penentuan tingkat kompetensi yang berbasis sumber daya manusia juga dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi atau kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan sebagai dasar bagi evaluasi kinerja mereka. Kompetensi merupakan bagian terpenting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya (Ardiansyah, 2018). Kompetensi juga merupakan suatu kemampuan dalam melaksanakan dan mengerjakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung dengan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Peningkatan kinerja pegawai baik perorangan maupun kelompok akan memberikan kompetensi bagi kinerja SDM secara keseluruhan. Oleh karena itu evaluasi penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi dan sumberdaya manusia yang berkompoten (Zakki, 2015). Kompetensi kerja diperlukan sebagai respon pemenuhan kualifikasi auditor untuk melaksanakan audit dengan benar dan juga bermanfaat untuk menjaga objektivitas dan integritas auditor. Dalam praktiknya pelaksanaan tugas auditor dilapangan, masih ditemukan kinerja auditor yang belum optimal dikarenakan standar diklat kompetensi yang dimiliki belum menyeluruh, sedangkan salah satu standar kerja auditor adalah telah tersertifikasi. Selain permasalahan standarisasi diklat, hal lain yang juga menjadi permasalahan pokok kinerja auditor adalah pengalaman tugas, dimana masa tugas, area tugas satuan dan jenjang penugasan yang seringkali belum memenuhi kualifikasi penugasan. Hal ini tentunya memberi hambatan pada tim kerja auditor dan

berdampak pada kualitas hasil audit yang telah dilaksanakan sehingga mempengaruhi kinerja Inspektorat Jenderal Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hasil penelitian sebelumnya oleh Sukmayanti et al., (2016); Pradana et al., (2016); Adyaningsih et al., (2016). memberikan salah satu bukti konkret bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan dalam peningkatan kinerja. Tinggi rendahnya kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, dalam penelitian ini dipengaruhi juga sikap profesionalisme kerja.

Sebuah organisasi seharusnya didukung oleh budaya dan budaya organisasi yang baik. Riniwati (2016:165) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat cenderung memperlihatkan hubungan dengan kinerja organisasinya. Jika nilai-nilai pokok organisasi dapat dipahami secara jelas dan diterima secara luas, para pegawai akan mengetahui apa yang semestinya harus dikerjakan dan apa yang akan diharapkan, sehingga mereka selalu dapat bertindak dengan cepat untuk mengatasi berbagai permasalahan secara profesional. Budaya organisasi merupakan penentu dalam mencapai tujuan dan keberhasilan suatu organisasi. Masa depan kelestarian organisasinya tergantung pada budaya organisasi yang dianut karena didalamnya terbentuk hubungan antar unit-unit kerja (Muttaqin, 2016). Budaya organisasi memiliki hubungan yang kuat dengan profesionalisme pegawai (Erialdy, 2024). Artinya organisasi yang memiliki budaya yang kuat mengarahkan para pegawai berperilaku yang sesuai dengan norma-norma dan aturan menuju kearah perubahan nyata. Budaya selalu mengalami perubahan, maka organisasi diharapkan juga mampu mengikuti, menyeleksi, dan berinovasi terhadap perubahan yang terjadi. Begitupun sebaliknya profesionalisme kerja yang ditunjukkan oleh para pegawai tinggi, maka akan berhubungan langsung dengan meningkatnya budaya organisasi. Temuan Zubaidah., S. & Ayuningtyas (2015) bahwa budaya organisasi dapat dipandang sebagai sebuah sistem, yaitu jika dilihat dari sisi input, budaya organisasi mencakup umpan balik (feedback) dari masyarakat, profesi, hukum, kompetisi dan sebagainya. Sedangkan jika dilihat dari proses, budaya organisasi mengacu kepada asumsi, nilai dan norma. Selanjutnya jika dilihat dari output, berhubungan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku organisasi, budaya organisasi dan sebagainya. Budaya organisasi yang kuat cenderung memperlihatkan hubungan dengan kinerja organisasi yang baik, bila nilai-nilai pokok organisasi dapat dipahami secara jelas dan diterima secara luas, maka para pegawai akan profesional dalam mengerjakan sesuatu pekerjaannya. Sehingga mereka selalu dapat bertindak dengan cepat untuk mengatasi berbagai permasalahan secara profesional (Riniwati, 2016: 212).

Hal yang sangat penting untuk disadari bahwa sebuah organisasi yang baik dengan kepemimpinan yang baik, harus disertai dan ditanamkan dengan nilai-nilai yang diyakini oleh setiap elemen organisasi baik atasan maupun bawahan. Budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Sutrisno, 2016). Budaya organisasi sangat berpengaruh di dalam lingkungan kerja, karena dalam sebuah organisasi terdiri dari kumpulan individu-individu yang berbeda latar belakang dan kepribadian. Kepribadian terbentuk dari faktor-faktor dalam dan faktor-faktor luar, sehingga perpaduan itu menimbulkan gambaran yang unik. Artinya tidak ada dua individu yang benar-benar identik antara satu dengan yang lainnya. Budaya organisasi merupakan hal yang mendasar bagi suatu organisasi untuk membentuk kelompok pegawai yang memiliki nilai dan tujuan yang seragam dalam membangun organisasi. Budaya organisasi yang baik tentunya akan memberikan citra baik bagi organisasi. Sejalan dengan fenomena yang dihadapi, beberapa fakta menunjukkan bahwa profesionalisme pegawai negeri sipil masih belum optimal. Ada dua hal yang menurut hemat peneliti dapat dikembangkan

dan diterapkan agar para pegawai optimal dalam melaksanakan tugasnya, yaitu dengan meningkatkan profesionalisme kerja dan kompetensi para pegawai yang diimbangi oleh pengimplementasian budaya organisasi yang relevan.

LANDASAN TEORI

Profesionalisme Kerja

Menurut Imelda et al (2022) mendefinisikan bahwa profesionalisme kerja diartikan sebagai kapasitas dan kemampuan individu dalam menjalankan bisnis sesuai bidang dan jenjangnya masing-masing. Sehingga profesionalisme kerja terdapat lima ciri utama menurut Suwirnadi (2017), yaitu: a) Profesionalisme memerlukan sifat kesempurnaan hasil (*perfect result*), yang bertujuan untuk meningkatkan mutu; b) Profesionalisme membutuhkan kesungguhan dan ketelitian kerja yang dapat diperoleh dari pengalaman dan kebiasaan; c) Profesionalisme mewajibkan sifat ketekunan dan ketabahan, dalam artian sifat yang tidak pernah merasa puas dan mudah putus asa; d) Profesionalisme membutuhkan integritas tinggi yang tidak dapat tergoyahkan oleh keadaan dan godaan iman seperti harta dan kenikmatan hidup; e) Profesionalisme membutuhkan keutuhan fikiran dan perbuatan, sehingga terjaganya efektivitas kerja yang tinggi. Keberhasilan kegiatan audit dari sebuah instansi tidak lepas dari profesionalisme, pengalaman kerja serta kompetensi auditornya. Oleh karenanya seorang auditor yang profesional, berpengalaman serta berkompeten tentu akan memberi dampak baik terhadap instansinya. Profesionalisme adalah pemahaman atau keyakinan bahwa mentalitas dan aktivitas aparatur dalam menyelesaikan latihan pelayanan senantiasa didasarkan pada informasi dan nilai-nilai yang dibuat oleh karyawan yang fokus pada kepentingan normal, (Bolung et.al, 2018).

Profesionalisme biasanya dikaitkan dengan kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu yang menjadi profesinya yakni sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Oleh karena seorang pegawai mempunyai tingkatan keterampilan, maka ukuran kinerja dapat dijadikan tingkat pencapaian hasil kerja atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal ini mencakup kinerja individu pegawai, kinerja kelompok, kinerja organisasi yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern. Hasil temuan Aldi Rohiman Taopik & Faras Zulina Ayunani (2023) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara profesionalisme terhadap kinerja pegawai. Jika profesionalisme kerja dikaitkan dengan pencapaian kinerja, maka profesionalisme merupakan cermin dari kemampuan (*competensi*), yaitu memiliki pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), bisa melakukan (*ability*) ditunjang dengan pengalaman (*experience*) yang tidak mungkin muncul tiba-tiba tanpa melalui perjalanan waktu (Aziza Bila, Dasman Lanin, 2020). Sehingga seorang yang profesional merupakan orang yang melakukan suatu pekerjaan karena ahli dibidang tersebut dan meluangkan seluruh waktu, tenaga, dan perhatiannya untuk pekerjaan tersebut. Orang yang profesional adalah orang yang mempunyai komitmen pribadi yang mendalam atas pekerjaan, melibatkan seluruh dirinya dengan giat, tekun dan serius menjalankan pekerjaannya. Disiplin dan keseriusan adalah perwujudan dari komitmen atas pekerjaannya. Orang profesional diandalkan dan dipercaya masyarakat karena mempunyai komitmen moral/pribadi serta tanggung jawab yang mendalam atas pekerjaannya.

Kompetensi Kerja

Menurut Arief & Nisak (2022) bahwa kompetensi kerja adalah pedoman yang dapat digunakan lembaga atau organisasi untuk menunjukkan kepada pegawainya mengenai pekerjaan yang tepat. Kompetensi merupakan suatu kemampuan dalam melaksanakan dan mengerjakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung dengan

sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Penentuan tingkat kompetensi yang berbasis sumber daya manusia juga dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi atau kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan sebagai dasar bagi evaluasi kinerja kerja (Ardiansyah, 2018). Untuk mencapai keberhasilan, memerlukan landasan yang kuat berupa kompetensi kerja yang dimiliki pegawai (Bukhari & Pasaribu, S.E, 2019). Landasan tersebut merupakan peta keterampilan seorang pegawai sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang dilakukannya dan merupakan kumpulan keterampilan, kemampuan, pengalaman, efisiensi, efektivitas dan keberhasilan dalam menjalankan tanggung jawabnya (Oh & Novita, 2018).

Kemampuan tersebut ditujukan bagi pegawai untuk melakukan pedoman kerjanya sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan posisinya dalam bidang tertentu (Eksan, F. 2020). Dimana kompetensi kerja mengacu pada penguasaan pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian seseorang yang secara langsung memengaruhi hasil pekerjaannya. Kompetensi dibangun melalui pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki seorang karyawan untuk melakukan tugas serta tanggung jawabnya, ketrampilan (*skill*) ialah upaya pada melakukan tugas serta tanggung jawab yang diberikan organisasi, serta sikap (*attitude*) karyawan pada melakukan tugas dan tanggung jawabnya sinkron menggunakan peraturan organisasi (Sukamdani & Anggraini, 2023). Temuan tersebut sejalan dengan Aisyah, A.N (2021) bahwa terdapat beberapa indikator kompetensi kerja yang meliputi: 1) Pengetahuan adalah informasi yang terkait dengan pemahaman dan potensi yang tertanam dalam otaknya; 2) Pemahaman adalah menguasai sesuatu dengan menggunakan pikiran; 3) Keterampilan adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk dapat secara maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan; 4) Sikap adalah kesiapan mental seseorang untuk menanggapi objek atau situasi yang mempengaruhi dan menentukan tindakannya; 5) Minat adalah perasaan tertarik seseorang terhadap sesuatu atau suatu kegiatan.

Budaya Organisasi

Menurut Sulaksono Hari (2015:72) budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan juga falsafah dasar pendirinya yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi mampu memberikan pengaruh terhadap profesionalisme kerja pegawai, karena dapat menciptakan interaksi antar pegawai dan pola perilaku bagi semua Pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama dalam organisasi membuat pegawai merasa nyaman untuk bekerja, yang memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat para pegawai berusaha lebih keras, meningkatkan profesionalisme kerja pegawai dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari-kehari". Budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Wibowo, 2017).

Robbins yang dikutip (Waluyo, 2015) mendefinisikan indikator-indikator budaya organisasi meliputi: (1) *Inovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan resiko), inovasi dan pengambilan resiko yaitu sejauhmana para anggota organisasi atau karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko; (2) *Attention to detail* (perhatian terhadap hal-hal yang rinci/detail), perhatian terhadap hal-hal yang rinci/detail, yaitu berkaitan dengan sejauhmana para anggota organisasi atau karyawan diharapkan mau memperhatikan kecermatan, analisis

dan perhatian terhadap hal-hal yang detail; (3) *Outcome orientation* (orientasi hasil), orientasi hasil, yaitu sejauhmana manajemen fokus pada hasil, bukan pada teknik dan proses untuk mendapatkan hasil tersebut. (4) *People orientation* (orientasi individu), orientasi individu, yaitu sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan efek kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut; (4) *Team orientation* (orientasi tim), orientasi tim, yaitu berkaitan dengan sejauhmana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan individu-individu; (5) *Aggressiveness* (agresivitas), agresivitas, yaitu sejauhmana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukan bersantai; (6) *Stability* (stabilitas), stabilitas, yaitu sejauhmana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

Hal ini sejalan dengan Sulaksono Hari (2015:14) bahwa budaya organisasi merupakan sistem yang dianut oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dan organisasi lainnya. Budaya organisasi menjadi dasar orientasi bagi pegawai untuk memperhatikan kepentingan semua pegawai yang dikaitkan dengan asumsi norma-norma dan nilai-nilai sebagai sistem keyakinan yang tumbuh dan berkembang dalam organisasi. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah norma dan nilai sebagai sistem yang digunakan oleh seluruh anggota organisasi yang dapat membedakan organisasi satu dengan yang lainnya. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi norma-norma dan nilai-nilai sebagai sistem keyakinan yang tumbuh dan berkembang dalam organisasi sebagai pedoman bagi para anggota organisasi, agar organisasi mampu melakukan adaptasi dan integrasi baik eksternal maupun internal untuk selalu tetap eksis. Dengan demikian budaya organisasi sejalan dengan Sulaksono Hari (2015:14) bahwa budaya organisasi merupakan sistem yang dianut oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dan organisasi lainnya. Budaya organisasi menjadi dasar orientasi bagi pegawai untuk memperhatikan kepentingan semua pegawai yang dikaitkan dengan asumsi norma-norma dan nilai-nilai sebagai sistem keyakinan yang tumbuh dan berkembang dalam organisasi. memiliki dimensi dan indikator-indikator sebagai berikut: 1) Inovatif; dimana inovasi yang disertai dengan memperhitungkan risiko, seperti: (a) Menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan; (b) Berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru; 2) Berorientasi pada hasil; orientasi ini menitik beratkan pada upaya-upaya seperti: (a) Menetapkan target yang akan dicapai oleh perusahaan; (b) Penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan; 3) Berorientasi pada semua kepentingan pegawai, seperti: (a) Memenuhi kebutuhan untuk berjalan dan mengerjakan pekerjaan; (b) Mendukung prestasi pegawai; 4) Berorientasi detail tugas; yakni orientasi ini menitikberatkan pada upaya-upaya seperti: (a) Teliti dalam mengerjakan tugas; (b) Keakuratan hasil kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong kedalam penelitian kuantitatif termasuk kedalam jenis penelitian eksplanatori, yakni penelitian yang menganalisis hubungan kausal antara variabel-variabel independen dengan dependen, dimana variabel-variabel yang terlibat dalam persamaan model (Sugiono, 2016). Dimana variabel yang dimaksud adalah; profesionalisme kerja, kompetensi kerja dan budaya organisasi. Populasi penelitian ini adalah para pegawai Inspektorat Jenderal Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia berjumlah 120 orang responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh (sensus) artinya seluruh populasi yang dijadikan sampel berjumlah 120 orang pegawai.

Data primer diperoleh melalui pengisian kuesioner yang didistribusikan langsung kepada responden melalui google form. Untuk memenuhi data yang berkualitas, maka dilakukan uji validitas, reliabilitas dan normalitas data masing-masing variabel tersebut sebagai prasyarat bahwa persamaan regresi memiliki ketepatan mengestimasi hipotesis (Ghozali, I. 2016:52). Instrumen disusun menggunakan skala Likert. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, yakni untuk mendeskripsikan atau

membari gambaran terhadap obyek yang diteliti. Analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan bantuan SPSS dan aplikasi Sobel-test.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis jalur dalam persamaan model yang telah dikembangkan dapat dilihat dalam persamaan sebagai berikut; a) pengaruh profesionalisme kerja terhadap kompetensi kerja; b) pengaruh profesionalisme kerja terhadap budaya organisasi; c) pengaruh kompetensi kerja terhadap budaya organisasi; dan d) pengaruh profesionalisme kerja terhadap budaya organisasi melalui kompetensi kerja sebagai variabel intervening. Untuk mengetahui hasil analisis pengaruh langsung dan tidak langsung tersebut prasyarat data telah valid, reliabel dan normal. Hasil uji validitas dan reliabilitas data dapat disjikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Variable	Validity		Reliability		Desicion	
	R Statistic is Greater Than	R Product Moment Table	Cronbac h Alpha	N of Item	Valid	Reliable
Work Proffesionalism	Medium		0.965	8	Valid	Reliable
Work Competence	Medium		0.951	6	Valid	Reliable
Organization Culture	Medium		0.989	8	Valid	Reliable

Source: Processed primary data, 2026.

Dari tabel 1 tersebut, dapat dijelaskan bahwa: seluruh instrumen atau item masing-masing indikator dalam persamaan model penelitian menunjukkan hasil tingkat validitas cukup tinggi dikategorikan mempunyai hubungan tinggi diantara masing masing indikator diatas 0.80 dan seluruh pertanyaan dianggap reliabel dikarenakan seluruh variabel memiliki nilai cronbach alpha lebih dari 0.7, Dengan demikian seluruh variabel telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas data.

Selanjutnya untuk mengetahui hasil uji apakah data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal atau tidak, maka dapat dilihat dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov Test dalam tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardize d Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.35062022
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.051
	Negative	-.050
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov Test dalam tabel tersebut menunjukkan bahwa; nilai unstandardized residual seluruh variabel data berdistribusi normal. Dikarenakan hasil uji Kolmogorov-Smirnov Test seluruh variabel telah memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05. Dengan demikian seluruh variabel menunjukkan datanya berdistribusi normal.

Selanjutnya untuk mengetahui hasil uji analisis pengaruh langsung dapat dilihat dari tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Persamaan Model Pengaruh Langsung

Model	Direct Effect	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Sdt. Error	Beta		
1	Work Professionalism → Work Competence	17.409	2.516	0.245	2.748	0.000
2	Work Professionalism → Organization Culture	0.359	0.108	0.297	3.336	0.001
3	Work Competence → Organization Culture	0.307	0.127	0.217	2.410	0.018

Hasil uji pengaruh langsung dapat dilihat dari hasil analisis uji statistik yang tertera dalam dalam tabel 3 tersebut. Untuk mengetahui pengaruh langsung maka dapat dilakukan dengan membandingkann t_{hitung} dengan t_{tabel} dalam taraf signifikansi 0.05 atau 5%. Dimana t_{tabel} dapat diperoleh dari tabel distribusi t dengan $df = n-2$. Dalam penelitian ini t_{tabel} diperoleh dari tabel $df = n-2$ ($120 - 2 = 118$) yang memiliki nilai sebesar 1.658, dengan taraf signifikansi dibawah 0.05. Maka hasil tersebut mengindikasikan bahwa:

1. Profesionalisme Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kompetensi Kerja.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa pengaruh profesionalisme kerja terhadap kompetensi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.748 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.658 dan hasil nilai Sig-nya sebesar 0.007 atau lebih kecil dari tingkat signifikansinya sebesar 0,05 atau 5%. Hasil temuan ini mengindikasikan bahwa para pegawai yang bekerja secara profesional, mereka mampu bersikap baik dan beretika, memiliki keterampilan, dan berperilaku sesuai dengan standar sehingga dapat bekerjasama dan bertransformasi demi tujuan bersama yang lebih efektif. Dengan menciptakan kreasi dan inovasi baru, maka dengan sendirinya akan meningkatkan kompetensi kerjanya. Seterusnya dengan ketrampilan yang ada pada dirinya seorang yang profesional akan lebih mudah menyelesaikan permasalahan pekerjaannya dengan lebih baik. Karena didalam seorang yang profesional juga memiliki keterampilan dalam penciptaan kreatifitas dan inovasi kerja kearah yang lebih baik.

Hasil temuan ini sejalan dengan teori Robbins (2008), Armstrong (2009), dan penelitian Siva, et al (2022) bahwa seorang yang profesional mereka dapat menciptakan kreasi dan inovasi baru dengan sendirinya sehingga dapat meningkatkan kompetensi kerjanya. Ketrampilan yang dimilikinya akan lebih memudahkan menyelesaikan permasalahan pekerjaannya dengan lebih baik. Seorang yang profesional juga memiliki keterampilan dalam menciptakan kreatifitas dan inovasi kerja. Semangat bekerja dengan profesional tinggi tersebut didorong oleh keinginan untuk merubah keadaan dirinya dan organisasinya kearah yang lebih baik.

2. Profesionalisme Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Budaya Organisasi.

Hasil uji statistik pengaruh profesionalisme kerja terhadap budaya organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.336 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.658 dan hasil nilai Sig-nya sebesar 0.001 atau lebih kecil dari tingkat signifikansinya sebesar 0,05 atau 5%. Temuan ini mengindikasikan bahwa seorang pegawai yang bekerja secara profesional yang tinggi mencerminkan sikap yang bertanggung jawab, disiplin, dan komitmen terhadap organisasinya dalam memberikan kinerja yang baik. Pegawai yang bekerja dengan profesionalisme tinggi akan lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya, mengikuti prosedur yang ditetapkan, dan menjaga komunikasi dengan rekan sesamanya. Seterusnya akan berdampak terhadap pembentukan budaya dalam organisasinya. Sikap pegawai yang memiliki profesionalisme tinggi cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja sekaligus budaya organisasinya. Para pekerja yang profesional termotivasi untuk memberikan segala kemampuan yang dimilikinya secara maksimal dan bukan hanya kemampuan umum atau mendasar dari setiap pribadinya seperti halnya kemampuan intelektual dan fisik belaka. Namun para pegawai yang profesional juga didorong oleh semangat

motivasi kerja dirinya untuk mendapatkan apresiasi seperti; naik pangkat/golongan, tunjangan dan jabatan dalam pengembangan karier di struktur organisasi dimana mereka bekerja.

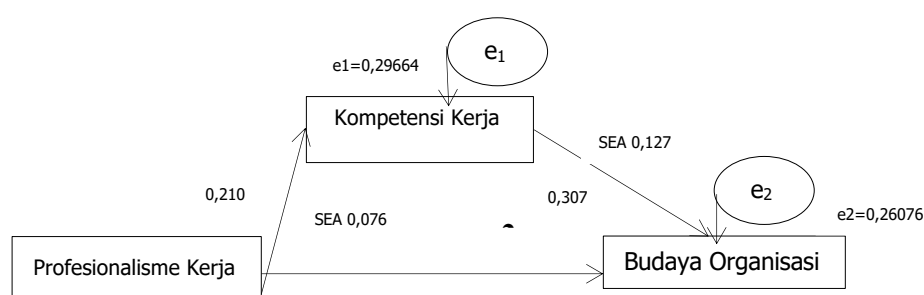
Hasil temuan ini sejalan dengan temuannya W.S. Zahran et al (2023); S. N. Katoda (2023) yang menekankan profesionalisme sebagai komponen vital dalam kinerja. Pimpinan perlu memperhatikan keseimbangan beban kerja dan memperkuat untuk praktik profesional di semua unit kerja. Dengan profesionalisme kerja yang tinggi akan berdampak terhadap overloaddnya beban kerja para pegawai, sehingga muncul ketidak seimbangannya tujuan organisasinya. Ketidak seimbangan organisasi menjadikan budaya organisasinya kurang baik.

3. Kompetensi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Budaya Organisasi.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi. Hal ini disebabkan nilai t_{hitung} sebesar 0.307 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.658 dan hasil nilai Sig-nya sebesar 0.018 atau lebih kecil dari tingkat signifikansinya sebesar 0.05 atau 5%. Temuan ini mengindikasikan bahwa para pegawai telah bekerja dengan profesional dengan tingkatan keberhasilan yang dicapai dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan pada kecakapan pengetahuan dan kesungguhan, berintegritas dan berkomitmen serta ketepatan waktu kerja. Kompetensi kerja yang ditunjukkan seorang pegawai untuk mengembangkan organisasinya yang didasari oleh pengetahuan dan skill yang dimilikinya untuk mempertahankan keanggotaannya untuk mencapai suatu tujuan atau keinginan bersama dalam organisasi. Para pegawai dengan kompetensi yang tinggi akan membutuhkan dan memiliki harapan yang tinggi terhadap organisasi ditempat mereka bekerja. Organisasi yang baik memiliki karakteristik selain kompetensi dan komitmen para pegawai terhadap organisasinya, juga memiliki etika dan nilai-nilai yang harus ditaati bersama dalam organisasi. Seluruh pegawai yang memiliki kompetensi dapat mengarahkan budaya kerja yang baik dan menciptakan iklim yang kondusif selanjutnya mengarahkan kepada budaya organisasinya secara keseluruhan.

Hasil temuan ini sejalan dengan Siva, et al (2022) bahwa budaya organisasi didasarkan pada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota pegawai sebagai pembeda dengan organisasi lain. Suatu budaya organisasi yang baik memerlukan profesionalisme dan kompetensi kerja para anggotanya. Sumbangsihnya memberikan standar etika dan nilai-nilai yang harus ditaati bersama dalam organisasi. Budaya kerja yang baik mengarahkan kepada budaya organisasinya secara keseluruhan agar tetap berkelanjutan.

Selanjutnya untuk mengetahui hasil uji analisis pengaruh tidak langsung (indirect effect) dalam persamaan model dapat dilihat dalam gambar dibawah ini:



Gambar 2. Hasil Analisis Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Koefisien jalur persamaan model pengaruh tidak langsung memiliki nilai jalur *unstandardized coefficients* (B) profesionalisme kerja ke kompetensi kerja sebesar 0.210 dan nilai *unstandardized coefficients* (std.error)-nya sebesar 0.076. Selanjutnya nilai jalur *unstandardized coefficients* (B) kompetensi kerja ke budaya organisasi sebesar 0.307 dan nilai *unstandardized coefficients* (std.error)-nya sebesar 0.127. Dengan bantuan software Sobel-Test hasil analisis jalur (Indirect Effect) dapat disimpulkan sebagai berikut:

Hasil uji Sobel-Test menunjukkan bahwa persamaan model memiliki nilai statistik sobel-test sebesar 1.8193 dengan signifikansi two-tailed probability sebesar 0,048. Hasil uji pengaruh tidak langsung ini jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1.658, maka ($1.8193 > 1.648$), maka hasil ini menunjukkan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi melalui kompetensi kerja sehingga indikasi ini dapat menerangkan bahwa:

4. Profesionalisme Kerja Berpengaruh Terhadap Kompetensi Kerja Berdampak Terhadap Meningkatnya Budaya Organisasi.

Hasil uji statistik Sobel-Test memiliki nilai statistik sobel test sebesar 1.8193 dengan signifikansi two-tailed probability sebesar 0.0068. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1.658, maka ($1.8193 > 1.819$). Hasil ini berindikasi bahwa para pegawai Inspektorat Jenderal Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia telah bekerja secara profesional disertai dengan dukungan kompetensi kerjanya yang baik, maka berdampak positif signifikan terhadap budaya organisasi yang ideal. Kemampuan para pegawai tercermin dari kondisi para pegawai telah memiliki pengalaman dan kompetensi yang cukup, dapat berimprovisasi secara empiris mempelajari dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan instansinya dengan baik. Para pegawai memiliki rangsangan intelektualitasnya menjadi berkembang, maka akan memicu peningkatan kinerja sekaligus membentuk budaya organisasi yang baik. Mereka para pegawai yang bekerja secara profesional memiliki kecakapan dalam pengetahuan, sikap, dan etika kerja yang tinggi, dan didukung oleh penguasaan skill dan pengalaman kerjanya yang kuat, maka akan meningkatkan budaya organisasi yang ideal.

Hasil temuan ini sejalan dengan Aloisius Nugroho Gunawan & Zaman Zaini (2024) bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik langsung maupun tidak langsung. Kemampuan pegawai dalam bekerja di instansi tercermin dari kondisi para pegawai telah memiliki pengalaman dan kompetensi yang cukup, dapat berimprovisasi secara empiris mempelajari dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh Instansinya. Jika para pegawai memiliki rangsangan intelektualitasnya menjadi berkembang, maka akan memicu peningkatan kinerja sekaligus terbentuk budaya organisasinya yang lebih baik.

KESIMPULAN

Para pegawai telah bekerja secara profesional dengan tingkatan keberhasilan cukup baik dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, mereka bekerja didasari oleh kecintaan dan kecakapannya dalam mengimplementasikan pengetahuan dan skilnya, kesungguhan mereka dalam bekerja, memiliki integritas dan komitmen serta mampu memanfaatkan waktu kerja yang maksimal untuk meningkatkan budaya organisasinya. Kompetensi kerja yang ditunjukkan oleh para pegawai Inspektorat Jenderal Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia dalam mengembangkan organisasinya didasari oleh pengetahuan dan skill yang dimilikinya untuk mempertahankan keberadaannya dalam mencapai suatu tujuan atau keinginan bersama dalam organisasi. Para pegawai telah mendedikasikan kompetensi dan norma-norma yang dimilikinya dengan mengharapkan penghargaan dan penghasilan demi peningkatan perubahan organisasinya. Kondusifitas lingkungan kerja yang berbudaya selain kompetensi kerja memiliki etika dan nilai-nilai yang terus ditaati bersama dalam organisasi. Sehingga profesionalisme kerja akan mengarahkan budaya organisasi yang ideal melalui kompetensi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah., A.N, (2021). Pengaruh Pengalaman Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja. *Journal Of Accounting And Business Management*. Aisyah, Et Al. (2021). Pengaruh Pengalaman Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja. *Journal Of Accounting And Business Management (RJABM)*, Vol 5(2), p.86-95.
- Adyaningsih, Bagia dan Susila. (2016). "Pengaruh Kompetensi Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Singaraja*. Vol. 4 (2), Hal 124-236.

- Aldi Rohiman Taopik & Faras Zulina Ayunani (2023). Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jawa Elang Tangguh Jakarta. *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. Vol 6(2), p. 65-78.
- Aloisius Nugroho Gunawan, & Zaman Zaini (2024). Pengaruh Profesionalisme Kerja, Integritas dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat. P-ISSN 2355-309X , E-ISSN 2622-8696. *Jurnal Reformasi Administrasi : Jurnal Ilmiah untuk Mewujudkan Masyarakat Madani* Vol. 11(2), p. 159-165.
- Amstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook Of Performance Manajemen*. An Evi Dence-Based Quide To Delivering High Performance India: Publisher: By Replika Press PVT LTd.
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), Hal, 91-102. <https://doi.org/10.33603/jibm.v2i1.1064>
- Arief, M. Y., & Nisak, M. (2022). Pengaruh Prosedur Kerja, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PG. Asembagoes. *J-MAS: Jurnal Manajemen dan Sains*, 7(1), p. 386-392.
- Aziza Bila, Dasman Lanin, (2020). The Employee's Professionalism to Realize Public Service Satisfaction. Postgraduate of Public Administration. e-ISSN: 2636 – 9109. *Asian Social Science and Humanities Research Journal*. Vol. 2 (2), p 55 – 62.
- Bolung, G. R., Tewal, B., & Sepang, J.(2018). Pengaruh Profesionalisme Dan Keterampilan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol.6(4). p. 46-58.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), p. 89–103. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>
- Eksan , F. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, Vol. 21(2), p. 146-158.
- Erialdy (2024). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, Vol.3(3), p. 1360-1366.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gusti Gede Made Dwita Putra, Widya Arti Anggraini (2024). The influence of professionalism and work experience of Auditors on competency aspects of performance (study at the inspectorate general of the air force). *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*. Vol. 7(5), p. 2190-21099.
- Imelda Sela, Muhammad Yusuf, (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan. Universitas Bina Insan, *Jurnal ESCAF*, Vol, 2(1), p.47-60.
- Indri Ferawati, Nana Darna, Roni Marsiana Suhendi. (2020). Pengaruh Profesionalisme Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis (Suatu Studi pada Pegawai ASN Rumah Sakit Umum daerah Ciamis). *Bussiness Management and Entrepreneurship Journal*. Vol. 2(3). P. 222-234.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). “ *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*” Bandung. Penerbit; Remaja Rosda Karya.
- Marganingsih, A., dan Martani, D. (2014). Antecedent Komitmen Organisasi Dan Motivasi: Konsekuensinya Terhadap Kinerja Auditor Intern Pemerintah. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 7(1), p. 79-108.
- Merisa, Fajar, (2017). “Quality of Human Resources, Labour profesionalisme, and commitment as a factor Supporting Employee Performance Improvement PDAM Jember. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ). *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, Volume IV (1) :131-135.
- Moeljono, D. (2015). *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. PT. Elex Media Komputindo.

- Monique, E. P., & Nasution, S. (2020). Etika Profesional, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekombis Review*, 8(2), 171–182.
- Muttaqin (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Banjar. *Jurnal Administrasi*, Vol.4(3), p. 36-48.
- Pradana, Saftian, I Wayan Bagia & Gede Putu Agus Jana Susila. (2016). Pengaruh Kompetensi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan., Denpasar Bali. Universitas Pendidikan Ganesha. *Jurnal Ganesha Vol. 2(4), Hal 246-258.*
- Oh, A., & Novita, E. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 2(2), p. 183-193.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Penerbit: UB Press.
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Bahasa Indonesia edisi Kedua. Penerbit; PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Siva, Badaruddin, Harlindah (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Melalui Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *JMMNI: Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*. Vol. 3(4), p. 649-660.
- S. N. Katoda (2023). The Influence Of Professionalism And Organizational Commitment On Nurse Performance Kertosono Regional Hospital. *Indonesian Journal Of Multidisciplinary Science*, Vol 4(3), p. 242-257.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-24. Penerbit: Bandung: Alfabeta.
- Sukamdani, N. B. S., & Anggraini, W. A.(2023). Kontribusi Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai: Pengembangan Karir sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal NEM Vol, 3(1)*, p. 46-58.
- Sukmayanti, N. L. P., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh Kompetensi Intelektual Dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol.4 (1), hal 1–8.
- Sulaksono, Hari. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Penerbit; Yogyakarta, CV Budi Utama /DEEPUBLISH.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Suwiradi, S. (2017). Profesionalisme Dalam Bekerja. *Jurnal Orbith*, Vol. 13(2), Hal. 81–85.
- Utami, A. P., Vinalia, N., Febriyan, I., Putra, B. G., & Manurung, H. (2024). Peran Audit internal atas kualitas Pemeriksaan Laporan keuangan yang dilakukan oleh audit eksternal pada sebuah perusahaan. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), Hal. 54– 63.
- W. S. Zahran, I. Irwansyah, R. S. Tamba, and Parjaya (2023). The Effect of Work Professionalism and Organizational Commitment on the Performance of Discominfostandi Employees in Bekasi City in 2021. *Asian Journal of Community Services*, vol. 2(1), p. 1–8.
- Zakki, Muhammad Anis. (2015). “Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Tamzis Area Yogyakarta”. *Jurnal UIN Yogyakarta*, Vol 3(3), Hal. 234-246.
- Zubaidah, S. dan Ayuningtyas, A (2015). Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Pendidikan Ekonomi & Bisnis*. Vol. 2(2), p. 68-79.