

## PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP PROFESIONALISME DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN GARUT

Neli Nurhasanah<sup>1</sup>, Gugun Geusan Akbar<sup>2</sup>, Yusuf Hermawan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Garut, Jawa Barat, Indonesia

<sup>1</sup>[nelinurhasanah801@gmail.com](mailto:nelinurhasanah801@gmail.com)

<sup>2</sup>[gugun.ga@fisip.uniga.ac.id](mailto:gugun.ga@fisip.uniga.ac.id)

<sup>3</sup>[yusufhermawan@uniga.ac.id](mailto:yusufhermawan@uniga.ac.id)

### Abstrak

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Garut masih belum optimal, sebagaimana tercermin dari capaian kinerja sebesar 23,88 pada tahun 2022 dan 23,92 pada tahun 2023 yang belum mencapai target maksimal. Rendahnya kompetensi dan profesionalisme aparatur menjadi faktor utama yang menghambat peningkatan kinerja PNS dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Garut, dengan profesionalisme sebagai variabel mediasi dan faktor demografis (gender, tingkat pendidikan, serta lama kerja) sebagai variabel moderator. Penelitian menggunakan pendekatan Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan sampel sebanyak 99 responden yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan perangkat lunak SmartPLS 4, dilengkapi Importance-Performance Matrix Analysis (IPMA) dan Multi-Group Analysis (MGA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme ( $\beta = 0,339$ ;  $f^2 = 0,154$  – moderat) serta terhadap kinerja ( $\beta = 0,242$ ;  $f^2 = 0,365$  – tinggi). Profesionalisme juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ( $\beta = 0,313$ ;  $f^2 = 0,178$  – moderat). Profesionalisme terbukti memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja secara parsial (indirect  $\beta = 0,106$ ; VAF = 0,010 – moderat). Analisis MGA menemukan bahwa faktor demografis hanya memberikan moderasi yang signifikan namun lemah pada hubungan kompetensi terhadap profesionalisme ( $\beta = 0,090$ ;  $f^2 = 0,075$ ). Hasil IPMA mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja paling efektif dilakukan dengan memprioritaskan penguatan kompetensi adaptif dan teknis serta penyesuaian tuntutan jabatan. Penelitian ini merekomendasikan agar Pemerintah Kabupaten Garut meningkatkan program pengembangan kompetensi dan pembinaan profesionalisme melalui pelatihan berkelanjutan, penguatan etika aparatur, serta penciptaan budaya kerja berorientasi pelayanan publik guna mengoptimalkan kinerja PNS.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Profesionalisme, Kinerja, Faktor Demografis, Pegawai Negeri Sipil, PLS-SEM, IPMA, Multi-Group Analysis

### 1. Pendahuluan

Pegawai Negeri Sipil memegang peran yang sangat penting dalam menjalankan pemerintahan dan memberikan pelayanan publik. Sebagai bagian dari birokrasi pemerintahan, kualitas kinerja PNS menjadi kunci utama dalam tercapainya tujuan negara, mulai dari efektivitas pelayanan publik hingga pencapaian sasaran pembangunan yang telah ditetapkan. Salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kualitas kinerja PNS adalah kompetensi yang diharapkan dapat

mendukung profesionalisme dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai negeri. Reformasi birokrasi di Indonesia merupakan respons strategis terhadap dinamika perubahan sosial, politik, dan ekonomi yang menuntut pemerintahan yang lebih efektif, efisien, dan akuntabel. Dalam konteks kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), reformasi birokrasi menjadi kebutuhan mendesak untuk mengatasi tantangan birokrasi tradisional yang seringkali ditandai dengan inefisiensi, korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), serta rendahnya profesionalisme aparatur.

Berdasarkan hasil penelitian awal diduga terdapat fenomena masalah dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

**Tabel 1. Capaian Kinerja di Kabupaten Garut Tahun 2022-2023**

Instansi	Tahun	Capaian Kinerja	Bobot Kinerja (PermenpanRB No.8 Tahun 2018)	Keterangan
Pemerintah Kab. Garut	2022	23.88	30	Belum memenuhi nilai maksimal capaian kinerja
	2023	23.92	30	Belum memenuhi nilai maksimal capaian kinerja

Sumber : Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Garut

Capaian kinerja Pemerintah Kabupaten Garut pada tahun 2023 dan 2022 masih belum optimal, disebabkan oleh lambatnya penyerapan belanja daerah dimana keterlambatan pelaksanaan program pembangunan dan program prioritas menunjukkan kurangnya kompetensi teknis dalam perencanaan dan manajemen proyek, lemahnya pengawasan dan disiplin ASN mencerminkan rendahnya komitmen profesional, serta kompleksitas program prioritas yang kurang terkoordinasi menunjukkan kurangnya sikap proaktif dan adaptif, yang merupakan elemen kunci profesionalisme. Hal ini terkait dengan kompetensi yang rendah, seperti kurangnya keterampilan teknis dalam manajemen proyek dan akuntansi akrual, serta profesionalisme yang lemah, terlihat dari disiplin kerja yang rendah dan kurangnya komitmen dalam koordinasi lintas sektor.

Selain itu, Penilaian kompetensi PNS tahun 2022 sebesar 4,28 dan tahun 2023 sebesar 25,92 dengan bobot maksimal 40 sehingga belum memenuhi standar kompetensi. Adapun Indeks Profesionalitas PNS tahun 2022 sebesar 46,99 dan tahun 2023 sebesar 76,65 masih dalam kategori sedang. Belum optimalnya profesionalisme PNS yang tercermin dari disiplin kerja, koordinasi lintas SKPD, serta adaptasi terhadap dinamika eksternal yang diduga dipengaruhi oleh perbedaan karakteristik demografis pegawai (gender, tingkat pendidikan, dan lama kerja). Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang dikemukakan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi terhadap Profesionalisme dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Garut”, dengan lokasi penelitian di Pemerintah Kabupaten Garut.

### **Tinjauan Pustaka**

Kompetensi merupakan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang tercermin melalui perilaku kerja individu, yang menjadi dasar utama dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas aparatur sipil negara (Komara, 2019; Spencer & Spencer, 1993). Dalam konteks sektor publik, kompetensi tidak hanya mencakup aspek teknis dan manajerial, tetapi juga dimensi sosial-kultural yang mendukung pelayanan publik yang berkualitas. Kompetensi pegawai ASN dipahami sebagai karakteristik mendasar yang memengaruhi efektivitas kinerja dalam situasi kerja tertentu, meliputi pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), dan sikap (attitude) yang dapat dikembangkan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja

(Wibowo, 2022; Suryana et al., 2024). Profesionalisme dalam organisasi publik didefinisikan sebagai sikap dan perilaku kerja yang mencerminkan integritas, tanggung jawab, etika, kemandirian, serta komitmen tinggi terhadap standar profesi dan pelayanan masyarakat (Sedarmayanti, 2018; Islamy, 2002). Profesionalisme aparatur sipil negara mencakup dimensi-dimensi seperti pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan terhadap peraturan profesi, dan hubungan harmonis dengan sesama profesi. Profesionalisme berfungsi sebagai mekanisme normatif yang memperkuat konsistensi perilaku pegawai dalam menerapkan kompetensi yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi (Rahmadani et al., 2021; Lenggeng & Wilasari, 2023). Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia sektor publik, kompetensi menjadi fondasi yang mendukung pembentukan profesionalisme. Kompetensi yang tinggi memungkinkan pegawai untuk melaksanakan tugas dengan lebih efektif, efisien, dan adaptif terhadap tuntutan perubahan, yang selanjutnya memperkuat sikap profesional seperti tanggung jawab, etika kerja, dan inisiatif (Setiawan, 2020; Irawati, 2024). Penelitian empiris menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme pegawai negeri sipil, karena kompetensi menyediakan kapabilitas teknis dan perilaku yang menjadi prasyarat bagi sikap profesional dalam pelayanan publik (Suryana et al., 2024; Wibowo et al., 2024).

Kinerja pegawai negeri sipil merupakan hasil kerja yang diukur dari aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, serta efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai target organisasi (Mangkunegara & Prabu, 2017; Thoha, 2021). Kinerja ASN tidak hanya mencerminkan pencapaian individu, tetapi juga kontribusi terhadap efektivitas pelayanan publik dan pembangunan daerah. Dalam konteks reformasi birokrasi Indonesia, peningkatan kinerja pegawai menjadi agenda strategis yang didukung oleh pengembangan kompetensi dan profesionalisme aparatur (Prasojo & Kurniawan, 2020).

Hubungan antara kompetensi, profesionalisme, dan kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui *human capital theory*, yang menyatakan bahwa investasi pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu (*human capital*) akan meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi (Becker, 1964; Aman-Ullah et al., 2022). Kompetensi sebagai bentuk *human capital* menjadi input utama yang, jika diinternalisasi melalui profesionalisme, akan menghasilkan output kinerja yang lebih optimal. Profesionalisme berperan sebagai variabel mediasi karena mengubah kompetensi teknis menjadi perilaku kerja yang konsisten, bertanggung jawab, dan berorientasi hasil (Permata et al., 2024; Zamzam et al., 2024).

Dalam konteks Indonesia, pengembangan kompetensi ASN diatur melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, yang menekankan sistem merit dan pelatihan berbasis kompetensi. Namun, implementasi kompetensi belum selalu menghasilkan peningkatan profesionalisme dan kinerja yang merata, terutama dipengaruhi oleh faktor kontekstual seperti kapasitas organisasi daerah dan karakteristik individu pegawai (Hidayat et al., 2023; Salomo & Rahmayanti, 2023).

Faktor demografis (gender, tingkat pendidikan, dan lama kerja) berpotensi memoderasi hubungan antara kompetensi dan profesionalisme serta kinerja. Perbedaan karakteristik demografis dapat memengaruhi cara pegawai menginternalisasi kompetensi menjadi sikap profesional, karena pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan gender sering kali terkait dengan adaptasi, motivasi, dan akses terhadap pengembangan kapasitas (Hidayat & Wijaya, 2022; Pratiwi, 2025). Meskipun demikian, beberapa studi menunjukkan bahwa pengaruh moderasi faktor demografis bersifat lemah atau tidak signifikan, mengindikasikan bahwa kompetensi dan profesionalisme merupakan faktor inti yang berlaku secara umum bagi seluruh pegawai ASN (Suryana et al., 2024; Wibowo

et al., 2024). Penelitian ini menggunakan perspektif human capital theory dan manajemen kinerja publik untuk menjelaskan bagaimana kompetensi sebagai determinan struktural memengaruhi profesionalisme sebagai mekanisme normatif, yang selanjutnya meningkatkan kinerja pegawai. Integrasi kedua perspektif ini diharapkan memberikan penjelasan yang lebih komprehensif dibandingkan pendekatan parsial pada penelitian terdahulu.

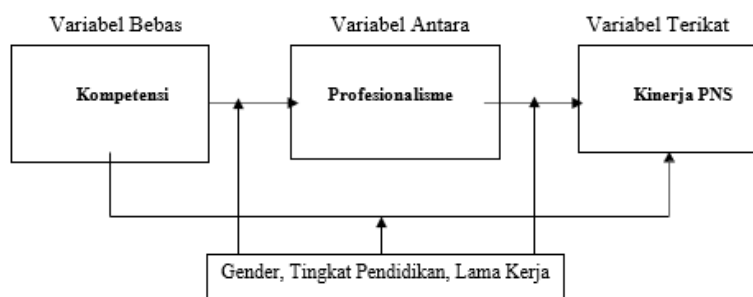
Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Suryana et al., 2024; Handayani, 2024). Profesionalisme juga terbukti meningkatkan kinerja melalui peningkatan etika, tanggung jawab, dan kualitas pelayanan (Rahmadani et al., 2021; Irawati, 2024). Namun, sebagian besar kajian menguji kompetensi dan profesionalisme secara terpisah atau tanpa mempertimbangkan peran mediasi dan moderasi secara simultan, khususnya di tingkat pemerintah daerah seperti Kabupaten Garut (Setiawan, 2020; Borman & Rudin, 2022).

Kesenjangan empiris tersebut menunjukkan perlunya model integratif yang menguji kompetensi sebagai variabel independen, profesionalisme sebagai variabel mediasi, kinerja sebagai variabel dependen, serta faktor demografis sebagai moderator. Berdasarkan integrasi teori, kompetensi diposisikan sebagai determinan utama human capital yang memengaruhi profesionalisme melalui peningkatan kapabilitas individu (Wibowo, 2022). Profesionalisme kemudian menjadi jembatan normatif yang memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja (Permata et al., 2024). Interaksi antara kompetensi dan faktor demografis diyakini menghasilkan variasi dalam efektivitas peningkatan kinerja aparatur sektor publik (Aman-Ullah et al., 2022).

## 2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara kompetensi terhadap profesionalisme dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil, dengan profesionalisme sebagai variabel mediasi dan faktor demografis sebagai variabel moderator. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengujian hipotesis secara empiris melalui teknik analisis statistik multivariat yang canggih, sehingga hasil penelitian dapat diinterpretasikan secara objektif, terukur, dan dapat digeneralisasi dalam batas tertentu. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan, menggunakan instrumen penelitian yang terstruktur, analisis data bersifat statistik, serta berorientasi pada pengujian teori dan model struktural. (Sugiyono, 2020; Hair et al., 2017)

Berdasarkan hal tersebut maka peneliti menyimpulkan melalui model penelitian sebagai berikut:



**Gambar 1. Model Penelitian**

### a. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian mencakup seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Garut. Mengingat populasi yang cukup besar dan tersebar di berbagai perangkat daerah, penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Dengan demikian, jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 99 orang. Teknik purposive sampling digunakan karena peneliti ingin memperoleh sampel yang representatif sesuai dengan karakteristik yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. (Sugiyono, 2020)

### b. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Variabel kompetensi diukur melalui tiga dimensi utama, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Variabel profesionalisme dioperasionalkan melalui empat dimensi, yaitu pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, dan keyakinan terhadap peraturan profesi. Variabel kinerja pegawai diukur berdasarkan dimensi kuantitas kerja, kualitas kerja, penggunaan waktu, dan kerjasama. Faktor demografis sebagai variabel moderator diukur melalui indikator gender, tingkat pendidikan, dan lama kerja. Seluruh indikator diukur menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5). Menurut Sugiyono (2020), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial. Kuesioner telah melalui uji validitas dan reliabilitas sebelum digunakan.

### c. Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis menggunakan Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Analisis PLS-SEM dipilih karena mampu menguji model yang kompleks yang melibatkan variabel mediasi dan moderator secara simultan, serta tidak memerlukan asumsi distribusi normal data yang ketat (Hair et al., 2017). Proses analisis dilakukan dalam dua tahap utama. Tahap pertama adalah evaluasi model pengukuran (outer model) yang meliputi uji validitas (outer loading, AVE, Fornell-Larcker criterion, HTMT) dan reliabilitas (Cronbach's Alpha dan Composite Reliability). Tahap kedua adalah evaluasi model struktural (inner model) yang mencakup uji koefisien jalur (path coefficient), nilai  $R^2$ ,  $f^2$ ,  $Q^2$ , serta uji signifikansi dengan bootstrapping. Selain itu, dilakukan analisis Importance-Performance Matrix Analysis (IPMA) untuk mengidentifikasi prioritas indikator yang perlu ditingkatkan, serta Multi-Group Analysis (MGA) untuk menguji perbedaan pengaruh antar kelompok berdasarkan faktor demografis. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan pemeriksaan asumsi dasar seperti multikolinearitas (VIF) dan predictive relevance. Sesuai dengan Hair et al. (2017) dan Sugiyono (2020), pendekatan PLS-SEM sangat sesuai untuk penelitian di bidang ilmu sosial dan administrasi publik yang bertujuan menguji hubungan kausal sekaligus memberikan rekomendasi praktis.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1. Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan 99 Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Garut yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Seluruh kuesioner yang disebarakan kembali secara

lengkap sehingga tingkat respons mencapai 100%. Persepsi responden terhadap kompetensi ASN Kabupaten Garut berada pada rata-rata 80%, profesionalisme 78,2%, dan kinerja 79,9%. Meskipun ketiga variabel berada pada kategori tinggi, indikator adaptasi terhadap perubahan (67,6%), inisiatif kerja mandiri (66,2%), dan ketelitian (63,6%) masih tergolong rendah dengan kategori “Cukup”. Temuan ini konsisten dengan data sekunder yang menunjukkan kompetensi dan profesionalisme ASN Kabupaten Garut masih berada pada tingkat sedang, serta capaian kinerja pemerintah daerah yang belum optimal. Kelemahan pada aspek adaptasi, inisiatif, dan ketelitian ini secara langsung berkontribusi terhadap lambatnya penyerapan anggaran, koordinasi lintas SKPD yang kurang efektif, inefisiensi birokrasi, serta rendahnya kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik.

Berikut hasil pengujian validitas dan reliabilitas:

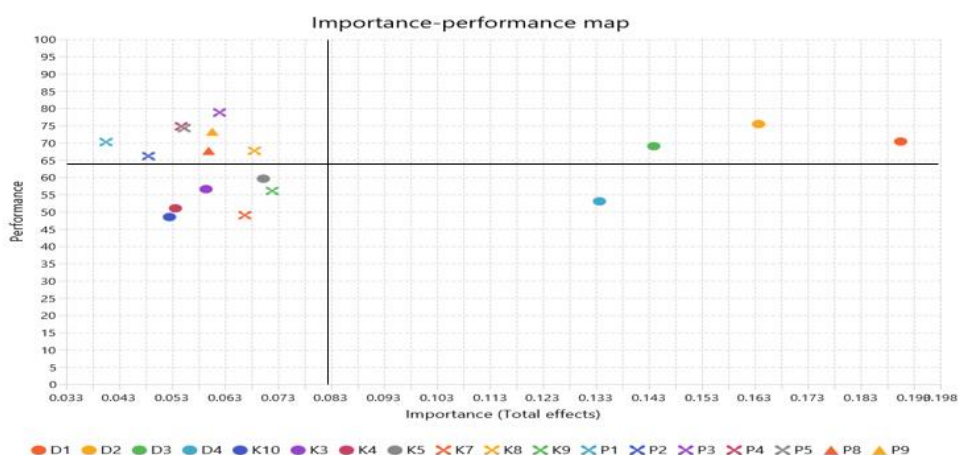
**Tabel 2. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha**

	Cronbach's alpha	Composite reliability	Average variance extracted (AVE)
Demografis	0.848	0.863	0.687
Kinerja	0.930	0.934	0.641
Kompetensi	0.893	0.898	0.612
Profesionalisme	0.913	0.921	0.660

Sumber : Peneliti (Diolah), 2026

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditampilkan dalam Tabel 2, diketahui bahwa seluruh variabel laten memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, yang menunjukkan bahwa indikator dalam konstruk memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Selain itu, nilai Composite Reliability (CR) lebih dari 0,70, yang mengindikasikan bahwa reliabilitas konstruk telah memenuhi kriteria yang disyaratkan. Validitas model diuji melalui nilai AVE, di mana seluruh variabel memiliki AVE lebih dari 0,50, yang menunjukkan bahwa setiap variabel laten mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikator-indikator yang mengukurnya. Dengan demikian, hasil ini mengonfirmasi bahwa model penelitian memiliki validitas dan reliabilitas yang kuat serta layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut. Hasil analisis Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) menggunakan SmartPLS 4 menunjukkan bahwa kompetensi dan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil, baik secara langsung maupun tidak langsung. Ringkasan hasil analisis disajikan pada Tabel 3 berikut:

Berdasarkan hasil analisis Multi Group Analysis (MGA) menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan pengaruh yang signifikan berdasarkan jenis kelamin. Dengan kata lain, variabel kompetensi dan profesionalisme memiliki pola hubungan yang konsisten pada responden laki-laki dan perempuan. Sebagai langkah akhir dalam analisis penelitian ini, dilakukan pendekatan IPMA untuk mengidentifikasi indikator yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tetapi masih memiliki tingkat pencapaian yang relatif rendah. Hasil analisis yang disajikan dalam tabel dan gambar berikut:



Gambar 2. IPMA

Indikator yang berada dalam kuadran I (Prioritas Utama – Kepentingan Tinggi, Kinerja Rendah) ini merupakan aspek-aspek yang memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja pegawai, tetapi saat ini masih menunjukkan performa yang rendah. Oleh karena itu, intervensi dan perbaikan mendesak diperlukan agar dampaknya terhadap kinerja pegawai menjadi lebih optimal. Beberapa indikator yang termasuk dalam kategori ini adalah Demografis 3 yang menekankan bahwa golongan atau jabatan menuntut standar profesionalisme yang lebih tinggi, Kompetensi 10 yang berkaitan dengan kemampuan memadai untuk menyelesaikan seluruh tanggung jawab pekerjaan, Kompetensi 7 yang menunjukkan keterampilan menggunakan metode atau alat kerja yang diperlukan, Kompetensi 8 yang terkait dengan kemampuan menyesuaikan cara kerja ketika menghadapi tuntutan pekerjaan yang berubah, serta Kompetensi 9 yang berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, seluruh hipotesis penelitian dinyatakan diterima. Temuan ini memberikan bukti empiris bahwa peningkatan kompetensi akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja dengan penguatan profesionalisme pegawai, dengan mempertimbangkan karakteristik demografis sebagai faktor yang memengaruhi dinamika hubungan tersebut.

### 3.2. Pembahasan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme Pegawai Negeri Sipil dengan path coefficient sebesar  $\beta = 0,339$  dan tingkat signifikansi  $p < 0,004$ . Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan kompetensi memiliki daya pengaruh yang relatif kuat dalam membentuk sikap profesionalisme aparatur pada level pemerintah daerah. Secara substantif, pengaruh tersebut terjadi karena kompetensi menyediakan fondasi berupa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang memungkinkan pegawai melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan adaptif. Kejelasan pengetahuan tugas pokok, kemampuan teknis, serta adaptasi terhadap perubahan prosedur kerja mengurangi kesalahan dan meningkatkan kepercayaan diri pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya. Dalam perspektif human capital theory, kompetensi berfungsi sebagai investasi sumber daya manusia yang menciptakan keselarasan antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan studi (Suryana et al., 2024) yang menegaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap profesionalisme pegawai negeri sipil, serta mendukung pandangan (Wibowo, 2022) bahwa pengembangan kompetensi menjadi prasyarat utama terbentuknya sikap profesional aparatur. Penelitian ini memperluas literatur dengan menunjukkan bahwa di konteks Kabupaten

Garut, kompetensi tetap menjadi determinan signifikan profesionalisme meskipun kapasitas organisasi dan akses pelatihan antar SKPD bervariasi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan path coefficient sebesar  $\beta = 0,313$  dan tingkat signifikansi  $p < 0,000$ . Meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan kompetensi, kontribusi profesionalisme tetap bermakna dalam meningkatkan performa aparatur. Mekanisme pengaruh ini terjadi karena internalisasi nilai-nilai profesionalisme, seperti tanggung jawab, etika kerja, kemandirian, dan orientasi pelayanan, membentuk perilaku kerja yang lebih disiplin, kooperatif, dan bertanggung jawab. Dalam kerangka manajemen kinerja publik, profesionalisme berperan sebagai mekanisme normatif yang memperkuat penerapan kompetensi menjadi hasil kerja yang berkualitas. Temuan ini konsisten dengan teori organisasi yang menyatakan bahwa sikap profesional membentuk konsistensi perilaku dan orientasi hasil, serta sejalan dengan (Rahmadani et al., 2021) yang menemukan hubungan signifikan antara profesionalisme dan kinerja pegawai. Namun demikian, berbeda dengan studi yang menggunakan konsep profesionalisme secara umum, penelitian ini mengoperasionalkan profesionalisme dengan indikator spesifik ASN (pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, dan kemandirian) sesuai konteks pelayanan publik daerah. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi kontekstual terhadap literatur administrasi publik dengan menunjukkan bahwa profesionalisme dapat menjadi jembatan efektif antara kompetensi dan kinerja. Secara praktis, hasil ini mengindikasikan perlunya penguatan internalisasi profesionalisme melalui keteladanan pimpinan, pembinaan etika aparatur, serta integrasi nilai profesionalisme ke dalam sistem penilaian kinerja. Keterbatasan yang perlu dicatat adalah bahwa pengukuran profesionalisme masih berbasis persepsi responden, sehingga penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan campuran atau indikator perilaku objektif untuk memperdalam validitas temuan.

Hasil penelitian juga menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan path coefficient sebesar  $\beta = 0,242$  ( $p = 0,005$ ). Pengaruh langsung ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak hanya bekerja melalui profesionalisme, tetapi juga memberikan kontribusi mandiri yang cukup kuat terhadap peningkatan kinerja. Hal ini sesuai dengan human capital theory yang menyatakan bahwa pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai secara langsung meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Secara tidak langsung, profesionalisme terbukti memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja dengan efek tidak langsung sebesar  $0,106$  ( $p = 0,019$ ). Temuan mediasi ini memperkuat argumen bahwa kompetensi akan lebih optimal meningkatkan kinerja apabila diinternalisasi melalui sikap profesional yang tinggi. Profesionalisme berfungsi sebagai variabel intervening yang mengubah kompetensi teknis menjadi perilaku kerja yang konsisten dan berorientasi pada pelayanan publik.

Secara keseluruhan, model penelitian mampu menjelaskan 69,8% variasi kinerja Pegawai Negeri Sipil ( $R^2 = 0,678$ ). Nilai tersebut menunjukkan bahwa model integratif yang dikembangkan memiliki daya jelas yang kuat dalam konteks organisasi sektor publik daerah. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja aparatur tidak dapat dijelaskan secara parsial melalui kompetensi atau profesionalisme saja, melainkan melalui interaksi keduanya secara simultan. Kompetensi menyediakan kapabilitas teknis dan manajerial, sedangkan profesionalisme bertindak sebagai mekanisme normatif yang memastikan kapabilitas tersebut diterapkan secara konsisten dan bertanggung jawab. Sinergi antara kedua variabel ini mendukung argumentasi human capital theory dan manajemen kinerja publik bahwa efektivitas organisasi publik sangat dipengaruhi oleh kombinasi antara kemampuan individu dan sikap kerja yang profesional. Hasil ini juga menguatkan pandangan (Permata et al., 2024; Zamzam et al., 2024) bahwa reformasi

manajemen SDM aparatur akan lebih efektif apabila kompetensi didukung oleh penguatan profesionalisme.

Dibandingkan pendekatan parsial yang dominan dalam studi sebelumnya, model integratif ini memberikan penjelasan yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada level pemerintah daerah. Implikasi praktisnya adalah perlunya strategi pengembangan SDM aparatur yang terintegrasi, di mana program peningkatan kompetensi (pelatihan teknis dan manajerial) diiringi dengan pembinaan profesionalisme secara sistematis agar investasi kompetensi menghasilkan dampak nyata pada peningkatan kinerja. Selain itu, hasil IPMA mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja paling efektif dilakukan dengan memprioritaskan penguatan kompetensi adaptif dan teknis serta penyesuaian tuntutan jabatan berada pada kuadran prioritas utama (tinggi importance, rendah performance). Indikator ini memerlukan intervensi yang lebih intensif untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Garut.

Keterbatasan desain penelitian yang bersifat cross-sectional tidak memungkinkan analisis kausal jangka panjang, sehingga penelitian longitudinal direkomendasikan untuk menguji stabilitas hubungan antarvariabel dari waktu ke waktu. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk memperluas cakupan sampel ke beberapa kabupaten/kota agar temuan lebih generalizable.

#### 4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap profesionalisme dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Garut, dengan profesionalisme sebagai variabel mediasi dan faktor demografis sebagai variabel moderator. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme, demikian pula profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. Kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja. Profesionalisme terbukti memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Secara keseluruhan, seluruh hipotesis utama penelitian diterima.

Secara kuantitatif, model penelitian mampu menjelaskan 69,8% variasi kinerja Pegawai Negeri Sipil ( $R^2 = 0,678$ ;  $p < 0,05$ ). Koefisien jalur menunjukkan bahwa kompetensi ( $\beta = 0,242$ ) memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja. Profesionalisme berperan sebagai mediator dengan efek tidak langsung sebesar 0,106. Hasil Multi-Group Analysis menunjukkan bahwa faktor demografis memoderasi secara signifikan (meskipun lemah) pada hubungan kompetensi terhadap profesionalisme, sedangkan moderasi pada jalur lainnya tidak signifikan.

Implikasi utama penelitian ini adalah: (1) Pemerintah Kabupaten Garut perlu memperkuat program pengembangan kompetensi aparatur melalui pelatihan teknis, manajerial, dan adaptasi digital yang lebih terarah dan berkelanjutan; (2) internalisasi profesionalisme harus dilakukan secara konsisten melalui pembinaan etika kerja, penanaman nilai tanggung jawab, integrasi indikator profesionalisme dalam sistem penilaian kinerja, serta keteladanan pimpinan; serta (3) strategi peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil perlu dirancang secara integratif dengan memadukan pengembangan kompetensi sebagai fondasi struktural dan penguatan profesionalisme sebagai mekanisme normatif.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada desain potong lintang (cross-sectional) dan penggunaan data berbasis persepsi responden yang berpotensi menimbulkan bias subjektivitas, serta cakupan penelitian yang terbatas pada satu wilayah kabupaten. Penelitian selanjutnya disarankan

menggunakan desain longitudinal dan memperluas objek penelitian ke beberapa daerah untuk meningkatkan generalisasi temuan. Selain itu, pendekatan mixed methods dapat digunakan untuk memperdalam pemahaman mengenai proses internalisasi kompetensi menjadi profesionalisme. Sebagai kontribusi ilmiah, penelitian ini menawarkan model integratif berbasis human capital theory dan manajemen kinerja publik yang menggabungkan determinan struktural (kompetensi), mekanisme normatif (profesionalisme), serta faktor demografis sebagai moderator dalam menjelaskan kinerja aparatur sektor publik pada level pemerintah daerah. Hasil Importance-Performance Matrix Analysis (IPMA) juga memberikan rekomendasi prioritas praktis bagi pengambil kebijakan dalam upaya peningkatan kinerja ASN.

## Daftar Pustaka

- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2017). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Profesionalisme Aparatur Sipil Negara*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kompetensi Aparatur Sipil Negara*. Yogyakarta: Gava Media.
- Zamzam, I., et al. (2024). The influence of competency and professional behavior on internal auditor performance. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*.
- Ashari, L., Thamrin, M., & Sanosra, A. (2025). *Effect of Public Service Motivation and Competence on Staff Performance with Professionalism as Intervening Variable*. *Proceeding of International Conference on Social Science and Humanity*, 2(1), 81–94.
- Atra, R., et al. (2022). *Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan: Studi empiris di sektor manufaktur*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 45–60
- Balkis, S. (n.d.). *Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)* [Skripsi atau Tesis, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry]. Repositori UIN Ar-Raniry. <https://repository.ar-raniry.ac.id/19165/>
- Borman, W. C., & Rudin, S. (2022). *Kompetensi dan profesionalisme dalam organisasi publik: Analisis regresi simultan*. *International Journal of Public Administration*, 45(4), 312–328
- Greenfield, T. B. (1973/2013 reprint). *Organizations as social inversions: Some gleeful reflections on mechanistic and organic structures*. In M. Hughes (Ed.), *The conscious connection* (pp. 124–145)
- Hidayat, R., & Wijaya, A. (2022). *Pengaruh gender dan budaya patriarki terhadap persepsi lingkungan kerja ASN*. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 4(2), 150–165.
- Irwansyah, I., & Purwatomomo, P. (2024). *Pengaruh Kompetensi dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Pada Kantor Kelurahan Kayuringin Jaya Kota. Bekasi. Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 7(2), 185–190.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Essentials of organizational behavior* (Vol. 3). Pearson Education (us).
- Kurniawan, M. R., Farida, E., & Rizal, M. (2022). *Pengaruh Kompetensi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang)*. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11(23).
- Lane, J.-E. (2017). *New Public Management in Developing Countries*. Routledge
- Langgeng, & Wilasari. (2023). *Profesionalisme Aparatur Sipil Negara dalam meningkatkan kinerja organisasi: Tinjauan literatur*. *Nusantara Innovation Journal*
- Nugroho, H. S., & Sari, R. P. (2021). *Pengaruh pendidikan ASN terhadap inovasi pelayanan publik di daerah pedesaan: Studi kasus Kabupaten Garut*. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(2), 89–104

- Permata, A., et al. (2024). *Pengaruh kompetensi dan kredibilitas pegawai terhadap kinerja pegawai melalui profesionalisme: Studi di Dinas PUPR Provinsi Jambi*. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(1), 45–60
- Pratama, A. N., & Setiawan, R. (2019). *Pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN: Peran penguasaan teknologi informasi*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 120–135
- Purwani Setyaningrum, R., Soelistya, D., Desembrianita, E., Noor, A., & Salamah, U. (2022). *Buku Ajar: Evaluasi Kinerja*. Nizamia Learning Center.
- Putra, A. S., & Sari, R. (2022). *Optimalisasi pembelajaran ASN melalui teknologi digital dan pelatihan adaptif*. *Jurnal Manajemen Pemerintahan dan Politik*, 5(2), 120–135.
- Rahmadani, Arenawati, & Widyastuti. *Pengaruh tingkat profesionalisme terhadap kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kota Cilegon*. *Jurnal Administrasi Publik*
- Rahmawati, D., & Santoso, B. (2022). *Dampak Kinerja ASN terhadap Kepuasan Masyarakat dan Pembangunan Daerah: Analisis di Kabupaten Garut*. Jakarta: Penerbit Kompas Media Nusantara.
- Robbins, S. P., Coulter, M., & DeCenzo, D. A. (2019). *Fundamentals of management*
- Ruslan, et al. (2015). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor*. *Jurnal Agribisnis dan Bisnis Manajemen*
- Sari, N. P., & Santoso, A. (2020). *Analisis komitmen kerja berdasarkan gender pada aparatur pelayanan publik*. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(2), 112–128
- Setiawan, A., et al. (2021). *Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 45–60
- Sitepu, R. J., Absah, Y., & Harahap, H. (2022). *The Effect of Recruitment, Training, and Competence on Employee Performance with Professionalism as a Mediation Variable at the Langkat Regency Inspectorate*. *International Journal of Research and Review*, 9(8).
- Sjafei, S. I. (2023). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Profesionalisme dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pangkep*. *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia (JPMI)*, 2(4), 491–504.
- Sugiyanto, Santoso (2018) *Analisis Pengaruh Kompetensi, Sarana Pendukung Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja SDM*, Home > Vol 11, No 1 (2018)
- Sukmana, P., & Hakim, A. (2023). *The Influence of Work Quality and Employee Competence on Human Resources Professionalism at the Ministry of Defense Planning and Finance Bureau*. *International Journal of Social Science and Business*, 7(1), 233–242.
- Sukmawati S, S. (2023). *The Influence of Infrastructure, Compensation, Work Culture, Competence on Job Satisfaction and Employee Performance*. *Quality-Access to Success*, 24(196), 337–346.
- Suryana, Kurniawan, & Paramarta. (2024). *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil: Literature review*. EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi.
- Susanto, A., & Putra, M. A. (2023). *Pengaruh masa kerja dan kompetensi terhadap kinerja ASN: Fokus pada tugas administratif*. *Jurnal Kinerja Manajemen Administrasi Publik*, 2(1), 45–60.
- Sutrisno, E., & Prihatman, K. (2023). *Optimalisasi Kinerja ASN dalam Pelayanan Publik: Studi Kasus Profesionalisme dan Inovasi di Kabupaten Garut*. Bandung: Penerbit Nusantara.
- Syahrir, Asriani, A., & Arifin, Z. (2020). *Pengaruh motivasi terhadap kinerja aparatur sipil negara*. *Jurnal Kinerja Manajemen Administrasi Publik*, 2(2), 1–10
- Terry, G. R. (1968). *Principles of management (Edisi ke-6)*. Richard D. Irwin, Inc
- Wibowo, Indriani, & Wuryanti. (2024). *Pengaruh kompetensi, perilaku, dan disiplin kerja terhadap indeks profesionalitas pegawai ASN Balai Besar Pengawas Obat dan*

- Makanan di Bandar Lampung*. Journal of Management and Innovation Entrepreneurship
- Wibowo, A., & Santoso, B. (2020). *Pengaruh kombinasi masa kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja ASN: Risiko stagnasi tanpa pelatihan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 6(1), 78–92.
- Zamzam, I., Mahdi, S. A. R., & Sardju, F. (2024). *The influence of competency and professional behavior on internal auditor performance in the digital era with time budget pressure as a moderator*. Australasian Accounting, Business and Finance Journal, 18(2).
- Zulfan, & Rini. (n.d.). *Pengaruh knowledge sharing dan faktor demografi terhadap kinerja pegawai*. Repository Universitas Diponegoro.