

**PENGARUH PROFESIONALISME DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL, PELAYANAN  
TERPADU SATU PINTU, DAN TENAGA KERJA KABUPATEN BONDOWOSO**

**PuguhRianto**

**Drs. Akhmad Suharto, MP**

**PawestriWinahyu, S. Psi., MM.**

**ABSTRAK**

*Pelayanan publik merupakan tanggung jawab pemerintah atas kegiatan yang ditujukan untuk kepentingan publik atau masyarakat. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah salah satu elemen yang memegang tanggung jawab dalam suatu organisasi, baik itu dalam perencanaan, pelaksana dan penggerak serta sekaligus bertindak sebagai pengawas dalam pembangunan bangsa ini. sukses atau tidaknya kegiatan pemerintahan dan pembangunan, sangat ditentukan oleh kemampuan dan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan Tenaga Kerja Kabupaten Bondowoso. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kecamatan Puger Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan Tenaga Kerja Kabupaten Bondowoso yang tercatat tahun 2019 sebanyak 56 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan studi populasi atau studi sensus. Untuk analisis data, penulis menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dinyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan Tenaga Kerja Kabupaten Bondowoso. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan Tenaga Kerja Kabupaten Bondowoso.*

**Kata Kunci:** *Profesionalisme, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai*

**ABSTRACT**

Public services are the government's responsibility for activities aimed at the interests of the community or society. Civil Servants are one of the elements responsible in one organization, both in planners, implementers and activists and at the same time acting as supervisors in the development of this nation. The success or failure of management and development activities is largely determined by the ability and performance of employees. This research aims to study the professionalism and work discipline of employees at the Investment, One Door Integrated and Manpower Office Bondowoso Regency. Data used in this research

is primary data was collected by questionnaire. The population of this research is all staff office of Investment, One Door Integrated and Manpower OfficeBondowoso Regency in 2019 as many as 56 people. Determination of samples using cencus or total sampling. The analyze technique used multiple linier regressions analysis. The result of hypothesis testing shown that the professionalism has an effect on the performance of employees in the Investment, One Door Integrated and Manpower OfficeBondowoso Regency. Work discipline has an effect on the performance of employees in the Investment, One Door Integrated and Manpower OfficeBondowoso Regency.

**Keywords:** Professionalism, Work Discipline, and Work Performance

## PENDAHULUAN

Pemerintah yang di dalamnya identik dengan aparatur negara yang berfungsi sebagai abdi masyarakat di samping sebagai abdi Negara berkewajiban memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, karena pemberian pelayanan umum oleh aparatur pemerintah kepada masyarakat sebagai pelanggan adalah merupakan perwujudan dari fungsi aparatur negara (Adisasmita, 2012). Aparatur negara sebagai penyelenggara pelayanan bagi masyarakat sekaligus sebagai penanggung jawab fungsi pelayanan umum di Indonesia yang mengarahkan tujuannya kepada *public service*, memikirkan dan mengupayakan tercapainya sasaran pelayan kepada seluruh masyarakat dalam berbagai lapisan. Hal ini mengharuskan pihak pemerintah senantiasa mengadakan pembenahan menyangkut kualitas pelayanan yang dihasilkan. Pelayanan yang berkualitas berarti pelayanan yang mampu memberi kepuasan kepada pelanggan (masyarakat) dan mampu memenuhi harapan masyarakat. Sebab pelanggan adalah orang yang menerima hasil pekerjaan. Oleh sebab itu hanya pelanggan (masyarakat) yang dapat menentukan kualitas pelayanan dan masyarakat pula yang dapat menyampaikan apa dan bagaimana kebutuhan masyarakat (Dwiyanto, 2008).

Pelayanan publik merupakan tanggung jawab pemerintah atas kegiatan yang ditujukan untuk kepentingan publik

atau masyarakat. Dengan demikian, kegiatan tersebut mengandung adanya unsur-unsur perhatian dan kesediaan serta kesiapan dari pegawai pemerintah (Dwiyanto, 2008). Rasa puas masyarakat dalam pelayanan publik akan terpenuhi ketika apa yang diberikan oleh pegawai sesuai dengan apa yang mereka harapkan selama ini, dimana dalam pelayanan tersebut terdapat tiga unsur pokok yaitu biaya yang relatif lebih murah, waktu untuk mengerjakan relatif lebih cepat dan mutu yang diberikan relatif lebih bagus.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah salah satu elemen yang memegang tanggung jawab dalam suatu organisasi, baik itu dalam perencana, pelaksana dan penggerak serta sekaligus bertindak sebagai pengawas dalam pembangunan bangsa ini. PNS tersebar di berbagai departemen, lembaga tinggi, dan instansi pemerintahan dari pusat sampai ke pelosok tanah air dan menjadi tulang pembangunan nasional. Sehubungan dengan peran, fungsi, dan kedudukan PNS, sangat menentukan sukses atau tidaknya program pembangunan. Oleh karena itu, kepadanya perlu diberikan motivasi demi mencapai produktivitas kerja yang tinggi demi suksesnya program pembangunan nasional. Dengan demikian, dapat dikatakan sukses atau tidaknya kegiatan pemerintahan dan pembangunan, sangat ditentukan oleh kemampuan dan kinerja pegawai.

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan

aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2011). Kinerja dapat dikatakan pula sebagai hasil atau output dari suatu proses. Dijelaskan pula oleh Hasibuan (2012) bahwa kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Robbins, 2008). Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Keberadaan pegawai atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangat dibutuhkan, khususnya PNS yang profesional, bertanggung jawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya. Dengan kata lain, PNS dalam menjalankan tugas tentunya harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi sesuai kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya, dalam rangka pemberian pelayanan umum kepada masyarakat. Siagian (2008) menyatakan bahwa yang dimaksud profesionalisme adalah keandalan dalam melaksanakan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Menurut Sedarmayanti (2011) "profesionalisme adalah seorang pekerja yang terampil atau cakap dalam bekerja dan dituntut menguasai visi yang mendasari keterampilannya serta memiliki sikap yang positif dalam melaksanakan serta mengembangkan mutu karyanya".

Profesionalisme mencerminkan sikap pegawai terhadap profesi yang ditekuninya, kesungguhan untuk mendalami, menguasai, menerapkan dan

menjunjung tinggi etika profesi. Seorang profesionalisme yang memiliki kompetensi di atas merupakan orang yang mampu menyelesaikan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien. Kemampuan, pengetahuan, keahlian serta keterampilan yang dimilikinya akan membantu pencapaian hasil secara efektif dan efisien. Birokrasi publik yang bertugas memberikan layanan sesuai peraturan perundangan yang berlaku tentu membutuhkan kecepatan penanganan serta keakuratan dalam melaksanakan tugas agar hasil dari layanan tersebut dapat efektif dan efisien. Dengan adanya profesionalisme, kinerja individu secara langsung akan berpengaruh terhadap pemberian kualitas pelayanan kepada para pengguna jasa (Sedarmayanti, 2011).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) selaku aparatur Negara, selain profesional juga dituntut untuk disiplin. Kedua aspek tersebut dinilai mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan sadar akan tugas tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2012). Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Menurut Pasal 1 Ayat (1) disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang undangan dan/atau peraturan kedinasan yang bila tidak ditaati/dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Dalam Peraturan Disiplin PNS diatur ketentuan-ketentuan mengenai: kewajiban, larangan, hukuman disiplin, pejabat yang berwenang menghukum, penjatuan hukuman disiplin, keberatan atas hukuman disiplin, dan berlakunya keputusan hukuman disiplin. Dengan adanya peraturan tersebut

setiap pegawai negeri sipil wajib mentaati segala peraturan tersebut. Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Siagian, 2008). Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat.

Menurut Mathis dan Jackson (2012): “Disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan kepada perilakunya dan bukannya kepada karyawan sebagai pribadi, karena alasan untuk mendisiplinkan adalah untuk meningkatkan kinerja”. Seorang yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tidak diawasi oleh atasan kemudian tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan dan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kedisiplinan yang tinggi tanpa ada paksaan, sehingga akhirnya akan berpengaruh pada pencapaian kinerja yang optimal. Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan organisasi, dengan disiplin kerja yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik (Hasibuan, 2012). Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penerapan disiplin kerja seperti: Ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan organisasi.

Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan Tenaga Kerja Kabupaten Bondowoso sebagai salah satu organisasi pemerintah di lingkungan wilayah Kabupaten Bondowoso selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para pegawainya. Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan Tenaga Kerja

Kabupaten Bondowoso memiliki tugas melaksanakan koordinasi dan penyelenggaraan pelayanan administrasi di bidang perijinan secara terpadu dengan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi, simplifikasi, keamanan dan kepastian. Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan Tenaga Kerja Kabupaten Bondowoso merupakan lembaga atau instansi yang berwenang di bidang penanaman modal yang mendapat pendelegasian atau pelimpahan wewenang dari lembaga atau instansi yang memiliki kewenangan perizinan dan non perizinan di tingkat pusat atau lembaga atau daerah yang berwenang mengeluarkan perizinan dan non perizinan di Kabupaten Bondowoso. Oleh sebab itu, dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut membutuhkan dukungan pegawai yang profesional serta memiliki disiplin kerja yang baik demi tercapainya tujuan organisasi.

Setiap organisasi pasti mengharapkan kinerja yang baik dari pegawainya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sekaligus meningkatkan kemampuan organisasi dalam pelayanannya terhadap masyarakat luas karena Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan Tenaga Kerja Kabupaten Bondowoso ini ditunjuk langsung oleh pemerintah untuk melayani masyarakat sehingga pelayanan harus semaksimal mungkin. Akan tetapi tujuan organisasi tidak akan tercapai apabila pegawai tidak memiliki kinerja yang baik yang dapat memotivasi pegawai untuk tercapainya tujuan organisasi tersebut dikarenakan banyak terdapat isu-isu mengenai profesionalisme dan disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan wawancara penulis dengan beberapa pegawai Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan Tenaga Kerja Kabupaten Bondowoso bahwa pencapaian kinerja yang belum optimal tidak terlepas dari aspek profesionalisme pegawai serta sikap pemimpin yang cenderung santai sehingga

terhadap bawahan tidak ada perhatian khusus yang diberikan pemimpin yang dimana berdampak pegawai tidak disiplin dalam jam kerja karena tidak ada *punishment* yang diberikan oleh pimpinan serta tidak ada gairah ataupun semangat untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan hanya sebatas menuntaskan kewajiban.

Permasalahan kinerja pegawai merupakan masalah yang serius untuk disikapi. Kinerja PNS akan berdampak terhadap pelayanan publik yang saat ini masih banyak dijumpai kelemahan sehingga belum dapat memenuhi kualitas yang diharapkan masyarakat. Hal ini ditandai dengan masih adanya berbagai keluhan masyarakat baik yang disampaikan melalui media massa maupun secara langsung, sehingga dapat menimbulkan citra yang kurang baik terhadap aparat pemerintah. Berdasarkan pemikiran tersebut, penelitian ini dibuat dengan judul “Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan Tenaga Kerja Kabupaten Bondowoso”.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Profesionalisme

Purwandari (2008) menyatakan bahwa, Profesionalisme adalah memberi pelayanan sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki dan manusiawi secara penuh/utuh tanpa memetingkan kepentingan pribadi melainkan mementingkan kepentingan klien serta menghargai klien sebagaimana menghargai diri sendiri. Purwandari menyatakan bahwa profesional dapat dirumuskan sebagai berikut:

“(1) Profesional mempunyai keterikatan dengan pekerjaan seumur hidup, (2) Profesional mempunyai motivasi yang kuat atau panggilan hati nurani sebagai landasan bagi pemilihan karier profesionalnya, dan mempunyai komitmen seumur hidup yang layak, (3) Profesional

mempunyai kelompok ilmu pengetahuan dan keterampilan/keterampilan khusus yang diperolehnya melalui pendidikan dan pelatihan yang lama, (4) Profesional berorientasi pada pelayanan dengan menggunakan keahlian dalam memenuhi kebutuhan klien, (5) Pelayanan yang diberikan kepada klien didasarkan pada kebutuhan klien secara objektif, (6) Profesional lebih mengetahui apa yang baik untuk klien, (7) Profesional mempunyai otonomi dalam mempertimbangkan tindakannya, (8) Profesional membentuk perkumpulan profesi yang menetapkan kriteria penerimaan, standar pendidikan, perizinan, peningkatan klien dalam profesi, dan batasan peraturan dalam profesi, (9) Profesional mempunyai kekuatan dan status dalam bidang keahliannya dan pengetahuan khusus, (10) Profesional dalam menyediakan layanan/mencari klien tidak boleh menggunakan reklame.”

Profesionalisme menurut Tjiptoherijanto (dalam Sedarmayanti, 2011) terlihat pada kompetensi yang terwujud dari kapasitas yang dimiliki seseorang yang menjadi keahlian dan keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan perilaku (*behavior*). Hal yang sama diungkapkan oleh Abeng (dalam Sedarmayanti, 2011), menyatakan bahwa “Profesionalisme terdiri dari atas tiga unsur, yaitu *Knowledge*, *Skill*, *Integrity*, dan selanjutnya ketiga unsur tersebut harus dilandasi dengan iman yang teguh, pandai bersyukur, serta kesediaan untuk belajar terus-menerus jadi dapat dikatakan bahwa profesionalisme kerja adalah suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidang dan tingkatan masing-masing secara tepat waktu dan cermat.

Sedarmayanti (2011) berpendapat bahwa pengertian profesional mengandung tiga unsur, yaitu (1) Kompetensi yang diperoleh selain melalui pendidikan untuk bidang tertentu, juga melalui upaya sungguh-sungguh guna mengetahui dan

menguasai suatu kemampuan tertentu agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam organisasi, (2) Dedikasi berupa pencurahan perhatian untuk menjalankan profesi dan melaksanakan tanggung jawab sebaik-baiknya, (3) Moral dan etik yang merupakan nilai dasar yang harus dimiliki seorang profesional dan membimbingnya dalam melaksanakan tugas.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan hal penting bagi organisasi, sebab dengan kedisiplinan pegawai akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien. Apabila setiap pegawai dalam organisasi dapat berdisiplin untuk mengendalikan diri dan mematuhi semua peraturan dan norma yang berlaku, maka tujuan organisasi akan mudah tercapai.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2012). Berdasarkan pendapat di atas maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap para pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana dia bekerja.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2012). Berdasarkan pendapat di atas maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap para pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana dia bekerja.

### **Kinerja Pegawai**

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat tertentu saja. Brahmasari (2008) mengatakan, potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja).

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja pegawai, tetapi hal tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia adalah istilah yang berasal dari kata *JobPerformance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja) yang berarti hasil kerja baik secara kualitas maupun secara kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya, Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa kinerja adalah penggunaan sistem dalam menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara menyeluruh atau merupakan perpaduan hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Pengertian penilaian kinerja pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara

sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS. Peraturan tersebut mewajibkan setiap pegawai menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai. Prestasi kerja pegawai diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang disyaratkan untuk mencapai hasil kerja yang disepakati.

## **Hipotesis Penelitian**

### **Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai**

Profesionalisme mencerminkan sikap pegawai terhadap profesi yang ditekuninya, kesungguhan untuk mendalami, menguasai, menerapkan dan menjunjung tinggi etika profesi. Profesionalisme memiliki dimensi yang luas. Menyangkut *state of mind* seseorang yang mencerminkan pola berfikir dan pola hidupnya. Profesionalisme tidak sekedar mencerminkan keterampilan khas atau penguasaan pengetahuan khusus (kemampuan intelektual) yang dimiliki oleh seseorang. Seorang profesionalisme yang memiliki kompetensi di atas merupakan orang yang mampu menyelesaikan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien.

Birokrasi publik yang bertugas memberikan layanan sesuai peraturan perundangan yang berlaku tentu membutuhkan kecepatan penanganan serta keakuratan dalam melaksanakan tugas agar hasil dari layanan tersebut dapat efektif dan efisien. Dengan adanya profesionalisme, kinerja individu secara langsung akan berpengaruh terhadap pemberian kualitas pelayanan kepada para pengguna jasa. Dedikasi pada profesi dicerminkan dari dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan

kecakapan yang dimiliki. Seorang pegawai akan mengerahkan seluruh pengetahuan dan kecakapan mereka dalam memenuhi tuntutan kerja. Selain itu mereka juga akan terus berusaha meningkatkan pengetahuan dan kecakapan untuk menjadikan kinerja mereka semakin baik.

Hasil penelitian Sulistiono dan Santoso (2011), Harits (2013), dan Mandasari (2014) menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga, hipotesis yang diajukan adalah:

Ha<sub>1</sub> : Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan Tenaga Kerja Kabupaten Bondowoso.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin (*discipline*) menurut Simamora (2006) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2009), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Disiplin kerja harus dilakukan dengan unsur keiklasan agar karyawan tidak merasa tertekan dalam menjalankan pekerjaannya. Padahal kinerja merupakan suatu titik dimana karyawan tersebut telah melakukan pekerjaan yang diharapkan dan perusahaan inginkan. Jadi apabila tidak atau kurang disiplin kerja dalam melakukan pekerjaan maka kinerja yang diharapkan akan sulit untuk terwujud, sehingga disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja yang akan dicapai atau diharapkan pegawai dimana pegawai tersebut bekerja. Hasil penelitian

Sulistiono dan Santoso (2011), Cruz (2012), Belo (2014), dan Wariati, dkk. (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga, hipotesis yang diajukan adalah:

Ha<sub>2</sub> : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan Tenaga Kerja Kabupaten Bondowoso.

## METODE PENELITIAN

### Definisi Operasional Variabel

#### 1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah profesionalisme dan disiplin kerja.

##### a. Profesionalisme (X<sub>1</sub>)

Profesionalisme adalah tindakan yang benar-benar menurut pengetahuan profesional. Variabel profesionalisme ini dapat diukur melalui indikator berikut:

- 1) Kompetensi
- 2) Dedikasi
- 3) Moral dan etik

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

Disiplin kerja adalah suatu bentuk ketaatan pegawai Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan Tenaga Kerja Kabupaten Bondowoso terhadap aturan instansi. Variabel disiplin kerja diukur melalui indikator berikut:

- 1) Frekuensi kehadiran, pegawai berada di tempat selama jam kerja;
- 2) Ketaatan pada standar kerja, pegawai selalu bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan;
- 3) Ketaatan pada peraturan, pegawai mentaati segala peraturan yang berlaku;
- 4) Etika kerja, pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang telah ditentukan.

#### 2. Variabel Terikat (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai ini adalah (Dessler, 2011):

- a. Kualitas pekerjaan, penyelesaian pekerjaan oleh pegawai dengan baik dan teliti;
- b. Kuantitas, penyelesaian pekerjaan pegawai sesuai dengan apa yang ditentukan;
- c. Supervisi yang diperlukan, merupakan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan arahan, saran, dan koreksi;
- d. Reliabilitas, pegawai dapat diandalkan berkaitan tugas-tugas yang telah diselesaikannya serta langkah-langkah yang diambilnya sebagai tindak lanjut;
- e. Konservasi, pegawai berusaha melakukan pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan.

### Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan Tenaga Kerja Kabupaten Bondowoso yang tercatat tahun 2019 sebanyak 56 orang.

Mengacu pada pendapat Arikunto (2012) yang mengemukakan: "Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus". Dari pengertian tersebut, maka penelitian ini merupakan penelitian populasi yaitu meneliti seluruh populasi yang ada meliputi yaitu seluruh PNS pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan Tenaga Kerja Kabupaten Bondowoso sebanyak 56 orang.

### Metode Analisis Data



## Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel penelitian, maka data yang telah diperoleh dianalisis secara statistik menggunakan analisis regresi. Analisis regresi bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel independen. Data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan alat analisis statistik yakni analisis regresi linear berganda (*multiplelinear regression analysis*). Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja pegawai
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta_{1-2}$  = Koefisien Regresi
- $X_1$  = Profesionalisme
- $X_2$  = Disiplin kerja
- e = Error

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan pengujian dengan bantuan program *SPSS for Windows 17.0* diperoleh hasil yang dapat disajikan dalam Tabel 1.

**Tabel 1 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda**

Variabel	B	t <sub>hitung</sub>	Sig.
Konstanta	4,234	2,418	0,019
X1	0,572	4,204	0,000*
X2	0,636	5,072	0,000*

Sumber: Lampiran 6

Keterangan: \* signifikan

Berdasarkan hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,234 + 0,572 X_1 + 0,636 X_2$$

Interpretasi atas hasil analisis tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 4,234, menunjukkan besarnya kinerja pegawai pada saat variabel profesionalisme dan

disiplin kerja sama dengan nol. Dalam hal ini kinerja pegawai masih tercapai tanpa kedua variabel tersebut yang disebabkan oleh faktor lain.

2.  $b_1 = 0,572$ , artinya apabila variabel disiplin kerja sama dengan nol, maka peningkatan variabel profesionalisme akan meningkatkan kinerja pegawai.
3.  $b_2 = 0,636$  artinya apabila variabel profesionalisme sama dengan nol, maka peningkatan variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

### Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program *SPSS for Windows* dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2 Ringkasan Hasil Uji t**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	Sig.	Keterangan
Konstanta	2,418	0,019	-
$X_1$	4,204	0,000	$H_{a1}$ diterima
$X_2$	5,072	0,000	$H_{a2}$ diterima

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel profesionalisme ( $X_1$ ) terhadap Kinerja pegawai (Y) Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa variabel profesionalisme memiliki nilai t hitung sebesar 4,204 lebih besar dari t tabel 2,003 dan nilai signifikansi  $< \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan Tenaga Kerja Kabupaten Bondowoso terbukti kebenarannya atau  $H_{a1}$  diterima.
2. Pengaruh variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja pegawai (Y) Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 5,072 lebih besar dari t tabel 2,003 dan nilai signifikansi  $< \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Sehingga,

hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan Tenaga Kerja Kabupaten Bondowoso terbukti kebenarannya atau  $H_{a2}$  diterima.

### Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui besarnya sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 3 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )**

R	$R^2$	F <sub>hitung</sub>	Sig.
0,768	0,589	38,041	0,000

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan hasil analisis yang bisa dilihat pada Tabel 3 diperoleh hasil koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) sebesar 0,589, hal ini berarti 58,9% perubahan Kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel profesionalisme dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 41,1% disebabkan oleh faktor lain budaya organisasi, *organizational citizenshipbehavior* (OCB), komitmen organisasi, dan lain-lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi yang dibuat.

### Pembahasan

#### Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji regresi menunjukkan variabel profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien 0,572. Hal ini berarti faktor profesionalisme yang diukur melalui pegawai cukup memiliki kompetensi yang menunjang dalam pekerjaan, pegawai cukup berdedikasi dalam menjalankan profesi dan melaksanakan tanggung jawab sebaik-baiknya, dan pegawai cukup menjaga moral dan etik dalam setiap menjalankan

tugas dan pekerjaan merupakan suatu faktor yang menentukan Kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan Tenaga Kerja Kabupaten Bondowoso. Pengaruh yang positif memberikan makna bahwa semakin baik profesionalisme pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Siagian (2008) menyatakan bahwa yang dimaksud profesionalisme adalah keandalan dalam melaksanakan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Dan, menurut Sedarmayanti (2011) “profesionalisme adalah seorang pekerja yang terampil atau cakap dalam bekerja dan dituntut menguasai visi yang mendasari keterampilannya serta memiliki sikap yang positif dalam melaksanakan serta mengembangkan mutu karyanya”.

Profesionalisme mencerminkan sikap pegawai terhadap profesi yang ditekuninya, kesungguhan untuk mendalami, menguasai, menerapkan dan menjunjung tinggi etika profesi. Profesionalisme memiliki dimensi yang luas. Menyangkut state of mind seseorang yang mencerminkan pola berfikir dan pola hidupnya. Profesionalisme tidak sekedar mencerminkan keterampilan khas atau penguasaan pengetahuan khusus (kemampuan intelektual) yang dimiliki oleh seseorang. Seorang profesionalisme yang memiliki kompetensi di atas merupakan orang yang mampu menyelesaikan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien.

Birokrasi publik yang bertugas memberikan layanan sesuai peraturan perundangan yang berlaku tentu membutuhkan kecepatan penanganan serta keakuratan dalam melaksanakan tugas agar hasil dari layanan tersebut dapat efektif dan efisien. Dengan adanya profesionalisme, kinerja individu secara langsung akan berpengaruh terhadap pemberian kualitas pelayanan kepada para pengguna jasa. Dedikasi pada profesi

dicerminkan dari dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Seorang pegawai akan mengerahkan seluruh pengetahuan dan kecakapan mereka dalam memenuhi tuntutan kerja. Selain itu mereka juga akan terus berusaha meningkatkan pengetahuan dan kecakapan untuk menjadikan kinerja mereka semakin baik. Hasil penelitian ini sesuai dan mendukung temuan penelitian Sulistiono dan Santoso (2011), Harits (2013), dan Mandasari (2014) yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai**

Hasil uji regresi menunjukkan variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai dengan koefisien 0,636. Hal ini berarti faktor disiplin kerja yang diukur melalui pegawai selalu berada di tempat selama jam kerja, pegawai bekerja cukup sesuai dengan standar yang ditetapkan, pegawai merasa mentaati segala peraturan yang berlaku, dan pegawai selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang telah ditentukan merupakan suatu faktor yang menentukan Kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan Tenaga Kerja Kabupaten Bondowoso. Pengaruh yang positif memberikan makna bahwa semakin baik disiplin kerja pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Disiplin (*discipline*) menurut Simamora (2006) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2009), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Disiplin kerja harus dilakukan dengan unsur keiklasan agar karyawan tidak merasa tertekan dalam menjalankan pekerjaannya. Padahal kinerja merupakan suatu titik dimana karyawan tersebut telah melakukan pekerjaan yang diharapkan dan perusahaan inginkan. Jadi apabila tidak atau kurang disiplin kerja dalam melakukan pekerjaan maka kinerja yang diharapkan akan sulit untuk terwujud, sehingga disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja yang akan dicapai atau diharapkan pegawai dimana pegawai tersebut bekerja. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian Sulistiono dan Santoso (2011), Cruz (2012), Belo (2014), dan Wariati, dkk. (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut. *Pertama*, profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan Tenaga Kerja Kabupaten Bondowoso. Dalam hal ini semakin baik profesionalisme maka semakin baik pula kinerja pegawai. *Kedua*, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan Tenaga Kerja Kabupaten Bondowoso. Dalam hal ini semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawai.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adisasmita, Rahardjo. 2012. *Manajemen Pemerintahan Daerah*. Graha Ilmu. Makassar.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Belo, Ligia Jose Da Costa. 2014. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan*

- Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Kantor Ministério Comercio Industria E Ambiente (MCIA) Dili Timor Leste.* Tesis Magister Manajemen Fak. Ekonomi UNEJ. Jember: Universitas Jember.
- Brahmasari. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan” (Studi kasus pada PT Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 10, No 2.
- Cruz, Paulino Da. 2012. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Melalui Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Direktorat Pertanahan Pelayanan Pengukuran Dili, Timor-Leste.* Tesis. Jember: Magister Manajemen Program Pascasarjana UNEJ.
- Dessler, Gary. 2011. *Human Resource Management.* New Jersey: Pearson Education, Inc., Upper Saddle River.
- Dwiyanto, Agus. 2008. *Mewujudkan Good Governance, Melalui Pelayanan Publik.* Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS.* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly Jr. 2011. *Organisasi.* Terjemahan. Edisi Ke-Lima. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, Hani. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE.
- Harits, Benjamin. 2013. Analisis Pengaruh Profesionalisme Birokrasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Bina Pelayanan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. *Kebijakan Jurnal Ilmu Administrasi.* Vol. 10 No. 2 Juli 2013.
- Hasibuan, Melayu S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mandasari, Andila. 2014. Pengaruh Profesionalisme Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Publik pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kutai Barat. *eJournal Administrasi Negara*, 2014, 4.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Refika Aditama.
- Mathis, R dan Jackson, W. 2012. *Human Resources Development.* Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Purwandari, Atik. 2008. *Konsep Kebidanan Sejarah dan Profesionalisme.* Jakarta: EGC.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Press.
- Rivai, Veitzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari teori ke Praktik.* Edisi Pertama Cetakan Ketiga. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2008. *Performance Appraisal Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2012. *Management.* New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robbins, S. P. 2008. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi.* Alih Bahasa Handayana Pujaatmika. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional.* Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2011. *Good Governance (Kepemerintahan yang Baik).* Bandung: Penerbit CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan 15. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Aditama Media.
- Soedjono, Imam. 2008. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja.* Jakarta: Aksara Baru.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sulistiono, Ign. Edi dan Djoko Santoso. 2011. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Genuk Kota Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* Vol. 1 No. 9 Agustus 2011.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Tika, Moh. Pabundu. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Umar, Husein. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Cetakan kelima. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Wariati, Nana, Dahniar, dan Tinik Sugiati. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 3, Nomor 3, Oktober 2015 hal: 217-228.

