

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Nias Selatan

Elsis Fitrianis Manao¹, Timotius Duha², Paskalis Dakhi³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Nias Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana, dimana nilai model regresi $Y = 30.735 + 0,834X$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Nias Selatan dengan nilai $t_{hitung} 6.454 > t_{tabel} 1,692$. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Nias Selatan

Kata Kunci: Profesionalisme, Kinerja Pegawai

A. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang satu peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu organisasi perlu mengolah sumber daya manusia sebaik mungkin. sebab kunci kesuksesan suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya modal tapi manusia atau tenaga kerja merupakan faktor terpenting bagi kemajuan organisasi. Pada dasarnya organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil yang penting pegawai mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang baik. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi jika tidak mau bekerja keras mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia mengarah pada kesempatan belajar yang didesain untuk membantu pekerja, yang berkaitan dengan pengembangannya. dapat dilihat dari dua aspek yaitu kuantitas yang menyangkut

Korespondensi Penulis

¹ Alumni Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan, elsismana95@gmail.com

² Dosen Tetap STIE Nias Selatan, timotiusfamduha@gmail.com

³ Dosen Tetap STIE Nias Selatan, dakhi20paskalis@gmail.com

jumlah sumber daya manusia dan kualitas yang menyangkut mutu dan skil pegawai. Dalam organisasi sering masalah yang timbul berkaitan dengan aspek kualitas, sehingga pengembangan sumber daya manusia melalui program-program pelatihan dan pendidikan dipandang sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berpikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Sumber daya manusia yang ada pada saat sekarang ini tidak menjamin kemampuan sumberdaya tersebut tinggi, sehingga mengharuskan organisasi jeli untuk melihat sumberdaya manusia yang mempunyai kinerja seperti yang mereka harapkan. Pentingnya kinerja dalam suatu organisasi, karena kinerja pegawai merupakan tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan pegawai.

Profesionalisme merupakan keahlian dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya. Profesionalisme sebagai refleksi dari cerminan kemampuan, keahlian akan dapat berjalan efektif apabila didukung oleh adanya kesesuaian antara tingkat pengetahuan atas dasar latar belakang pendidikan dengan beban kerja pegawai yang menjadi tanggungjawab. Dalam menyelesaikan tugas organisasi dapat disebut profesional apabila memenuhi kriteria yang harus diperoleh oleh seorang pegawai adalah keahlian, mempunyai kualifikasi tertentu, dan berpengalaman sesuai dengan bidang keahliannya. Keahlian dalam hal ini sebagai melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standar baku di bidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan hasil prestasi yang dicapai oleh pegawai yang dapat diukur pada kualitas dan kuantitas kerja pegawai yang bekerja disuatu organisasi pencapaian kinerja tidak hanya diharapkan pada pegawai saja melainkan dalam jangka panjang diharapkan mampu meningkatkan kinerja kelembagaan. Kinerja menjadi gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perencanaan program suatu organisasi. Pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi tentang efesiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan output yang berkualitas, membandingkan hasil kerja dengan rencana kerja, serta menunjuk efektivitas tindakan dalam pencapaian tujuan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan penulis pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Nias Selatan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai kurang membaik. Dalam hal ini salah satu karena adanya

ketidak kesesuaian antara tingkat pengetahuan atas dasar latar belakang pendidikan dengan beban kerja pegawai yang menjadi tanggungjawab, masih ada pegawai yang memiliki keahlian kurang sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya, kurang kualifikasi dalam menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian sedalam-dalamnya untuk melengkapi karya ilmiah tersebut dengan judul **“Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Nias Selatan.”**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Nias Selatan atau tidak? Dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Nias Selatan.

B. TINJAUAN LITERATUR

Konsep profesionalisme

Profesional adalah pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut dalam pengembangan mutu SDM secara profesional. Menurut Nurbaiti (2013) profesionalisme adalah “kemampuan aparaturnya dalam menyelenggarakan tugas dan memberi pelayanan kepada masyarakat secara efektif serta mampu secara cepat dan tepat menanggapi aspirasi masyarakat dan perubahan lainnya sehingga dapat memuaskan masyarakat.” Menurut Arrens (2012) dalam Sari (2005) Profesionalisme berarti bertanggung jawab untuk berperilaku lebih dari sekedar memenuhi tanggung jawab secara individual dan ketentuan dalam peraturan dan hukum di masyarakat. Menurut Hasibuan dalam Bolung dan Tewal (2018) profesionalisme adalah “kecocokan (*fitness*) antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas.”

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa profesionalisme adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara efektif sehingga dapat memuaskan.

Konsep kinerja pegawai

Kinerja merupakan hasil prestasi yang dicapai oleh pegawai yang dapat diukur pada kualitas dan kuantitas kerja pegawai yang bekerja disuatu organisasi pencapaian kinerja tidak hanya diharapkan pada pegawai saja melainkan dalam jangka panjang diharapkan mampu meningkatkan kinerja kelembagaan. Menurut Florent dalam Faradita (2017) kinerja merupakan “prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya didalam suatu perusahaan yang meliputi kejujuran, loyalitas, kedisiplinan,

kerjasama, tanggung jawab, sikap, kehadiran, kuantitas, pekerjaan, kualitas kerja, dan peningkatan kerja”. Menurut Fandi dalam Walangatu, Sumampouw dan Tarore (2018) kinerja merupakan “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut Miner dalam Duha (2014:223) kinerja adalah “bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.”

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil prestasi yang dicapai oleh pegawai yang dapat diukur pada kualitas dan kuantitas kerja pegawai yang bekerja disuatu organisasi.

Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai

Profesionalisme merupakan sebuah keahlian yang dimiliki oleh seseorang terkait dengan ilmu dan keterampilan yang dimiliki. Menurut Wahyudi (2006) menyatakan bahwa seorang pegawai dikatakan profesional apabila telah memenuhi dan mematuhi standar-standar kode etik yang telah ditetapkan oleh standar ideal, standar minimum perilaku etis, interpretasi perilaku dan ketetapan etika. Profesionalisme menjadi elemen dari motivasi yang memberikan sumbangan pada seorang pimpinan agar mempunyai prestasi yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Lavin dalam Lekatompesi (2014) menyatakan bahwa profesionalisme dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan apabila seorang pemimpin selalu memberikan dorongan kepada setiap karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan organisasi, misalnya pemimpin harus memberikan peluang bagi pegawai untuk tanggung jawab dalam aktivitas organisasi yang sudah ditetapkan, pemimpin memberikan motivasi terhadap karyawan dalam mengikutsertakan pelatihan. Dalam hal ini untuk mencapai tujuan organisasi maka seorang pemimpin perlu memenuhi kebutuhan setiap pegawai.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai baik pegawai Negeri Sipil maupun pegawai Honorer yang ada pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Nias Selatan sebanyak 35 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dapat diperoleh melalui menyebarkan kuesioner kepada pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Nias Selatan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier sederhana. Dan selanjutnya alat yang digunakan dalam pengujian instrumen penelitian ini adalah menggunakan rumus *product moment*.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian penulis bahwa ada pengaruh secara signifikan antara profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Nias Selatan.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan metode *ordinary last square* (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat

Model regresi linier sederhana dapat dilihat di bawah ini.

$$Y = 30.735 + 0,834X$$

Inteprestasikan hasil persamaan regresi linier sederhana dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (b_0)= 30.735 menunjukkan nilai signifikan bahwa jika profesionalisme = 0, maka kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Nias Selatan akan naik sebesar 30.735
2. Koefisien regresi profesionalisme (b_1) = 0,834 menunjukkan pengaruh signifikan profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Nias Selatan, hal ini menunjukkan semakin baik profesionalisme yang diberikan pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Nias Selatan akan semakin meningkat kinerja pegawai. Dengan kata lain jika variabel profesionalisme naik 1 satuan maka kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Nias Selatan juga akan naik 0,834 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Menurut Kusno (2017) pengaruh profesionalisme terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Bengkulu. Tujuan pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui adakah profesionalisme terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Bengkulu. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara profesionalisme terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Bengkulu.

Dalam penelitian ini dapat dilakukan perbandingan antara penelitian penulis dengan penelitian terdahulu. Penelitian penulis mengangkat judul pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Nias Selatan, sehingga terdapat hasil yang signifikan dimana profesionalisme memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Nias Selatan.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara profesionalisme terhadap kinerja

pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Nias Selatan. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Berdasarkan nilai koefisien regresi pada penelitian ini sebesar $Y = 30.735 + 0.834X$ yang artinya menunjukkan pengaruh signifikan antara profesionalisme terhadap kinerja pegawai yang didukung nilai $t_{hitung} 6.454 > t_{tabel} 1,692$. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Nias Selatan. Berdasarkan nilai R^2 sebesar ,558 yang artinya profesionalisme hanya mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai adalah sebesar 55,8%, sedangkan 54,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Duha Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 1, Cet 1- Yogyakarta: Deepublish, September.
- Bolung, Tewal. 2018. *Pengaruh Profesionalisme Terhadap Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal Emba. Vol. 6. No. 4.
- Faradita. 2017. *Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Pamapersada Nusantara Distrik Indo Di Bontang*. eJurnal Administrasi Bisnis, 2017.
- Gusnetti. 2014. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Indonesia Pekanbaru*. Jom Fisip Vol. 1 No. 2.
- Lekatompesi. 2014. *Pengaruh Profesionalisme dan Locus Of Control Terhadap Prestasi Kerja Auditor: Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Alex Dwiputra Siregar 2014. Artikel Ilmiah: Program Pendidikan Strata Satu Jurusan Akuntansi.
- Nurbaiti. 2013. *Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Malang*. Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis. Vol. 1. No. 1.
- Rahayu. 2017. *Pengaruh Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Metalindo*. Jurnal Kreatif: Pemasaran, SDM dan Keuangan Vol. 5, No. 1.
- Sari. 2005. *Pengrauh Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung*. Jurnal Ekonomi Bisnis. Vo, 2 No. 3.
- Satedjo, Kempa. 2017. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan UMKM Samarinda*. Jurnal Ekonomi Manajemen Vol. 3 No. 34.
- Siagian. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Penerbit: BPFE-Yogyakarta.