

**PENGARUH PROFESIONALISME DAN KOMPETENSI
BIROKRASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL
NEGARA DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN
PELALAWAN**

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Magister Sains**

OLEH :

NAMA : DANANJAYA HUDHA SETIAWAN
NPM : 187121033
BIDANG KAJIAN UTAMA : ADMINISTRASI PUBLIK

PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU ASMINISTRASI

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2020

**PENGARUH PROFESIONALISME DAN KOMPETENSI BIROKRASI
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PELALAWAN**

TESIS

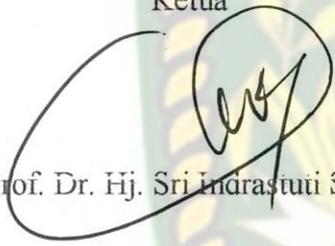
Oleh :

DANANJAYA HUDHA SETIAWAN

NPM : 187121033

TIM PENGUJI

Ketua


Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MIM

Sekretaris


Arief Rifa'i Harahap, S.Sos, M.Si

Anggota I


Dr. Ir. Saipul Bahri, M.Ec

Anggota II


Dr. Ir. Ujang Paman Ismail, M.Agr

Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
Universitas Islam Riau


Prof. Dr. H. Yusri Munaf, SH., M.Hum

**PENGARUH PROFESIONALISME DAN KOMPETENSI BIROKRASI
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PELALAWAN**

TESIS

Oleh :

Nama : DANANJAYA HUDHA SETIAWAN
NPM : 187121033
Program Studi : ADMINISTRASI PUBLIK

Telah diperiksa dan disetujui oleh Dosen Pembimbing.

Pembimbing I

Pekanbaru, 28/8 2020

Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM

Pembimbing II

Pekanbaru, 28/8 2020

Arief Rifa'i Harahap, S.Sos, M.Si

Mengetahui,
Ketua Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik
Universitas Islam Riau

Dr. Moris Adidi Yogya, S.Sos, M.Si

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya Mahasiswa Pascasarjana Universitas Islam Riau Program Studi Administrasi Publik Peserta Ujian Komprehensif Penelitian yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dananjaya Hudha Setiawan, S.STP
NPM : 187121033
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul Proposal Tesis : Pengaruh Profesionalisme dan Kompetensi Birokrasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan.

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian Komprehensif ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan :

1. Bahwa naskah Tesis ini adalah benar hasil karya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dengan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah.
2. Bahwa keseluruhan persyaratan administrasi, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.
3. Bahwa apabila di kemudian hari ditemukan dan terbukti secara syah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan diatas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut diatas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian komprehensif yang telah saya ikuti serta saksi lainnya sesuai dengan ketentuan yang ada.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.



Dibuat di Pekanbaru, Juli 2020

Dananjaya Hudha Setiawan



PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN

Jalan KH. Nasution No. 113 Gedung B Pascasarjana Universitas Islam Riau
Marpoyan, Pekanbaru, Riau

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

Nomor: 030/A-UIR/5-PSTK/PPs/2020

Perpustakaan Program Pascasarjana Universitas Islam Riau menerangkan:

Nama : Dananjaya Hudha Setiawan
NPM : 187121033
Program Studi : Ilmu Administrasi

Telah melalui proses pemeriksaan kemiripan karya ilmiah (tesis) menggunakan aplikasi *Turnitin* pada tanggal 22 Juli 2020 dan dinyatakan memenuhi syarat batas maksimal tingkat kemiripan tidak melebihi 30 % (tiga puluh persen).

Surat keterangan ini digunakan untuk syarat ujian tesis dan pengurusan surat keterangan bebas pustaka.

Mengetahui

Ketua Prodi.
Magister Ilmu Administrasi

Dr. Moris Adidi Yogya, S.Sos., M.Si

Pekanbaru, 22 Juli 2020

Staf Perpustakaan

Sumardiono, S.IP



Turnitin Originality Report

Pengaruh Profesionalisme dan Kompetensi Birokrasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan
by Dananjaya Hudha Setiawan
From Prodi. Ilmu Administrasi (Tesis 2)



- Processed on 16-Jul-2020 15:09 +08
- ID: 1358137404
- Word Count: 18671

Similarity Index
18%

Similarity by Source

Internet Sources:
20%
Publications:
10%
Student Papers:
15%

sources:

- 1 3% match (Internet from 28-Nov-2019)
http://idih.bulukumbakab.go.id/po-content/uploads/PERMENDAGRI_NOMOR_56_TAHUN_2019_TTG_PEDOMAN_NOMENKLATUR_SEK_PROV_DAN_SEK_KABKK
- 2 2% match (Internet from 12-Sep-2018)
<https://www.scribd.com/document/386966931/MAYANG-SARI-14180120>
- 3 2% match (Internet from 28-Jun-2020)
http://idih.muaraenimkab.go.id/aplikasi/v3/upload/download/8b9255b017dd153072eb0e3ea9489083_Perbub%2055%20tahun%20201
- 4 1% match (Internet from 22-Jul-2013)
<http://eprints.uny.ac.id/9030/3/BAB%202%20-08404244009.pdf>
- 5 1% match ()
<http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/25268>
- 6 1% match (Internet from 13-Nov-2017)
<https://media.neliti.com/media/publications/144150-ID-pengaruh-kompetensi-disiplin-kerja-dan-p.pdf>
- 7 1% match (Internet from 04-Mar-2020)
<https://id.scribd.com/doc/256331630/analisa-Sikap>
- 8 1% match (Internet from 13-May-2018)
http://journal.stembi.ac.id/medias/journal/SMART_VOL_XII_NO_1_-_2015.pdf
- 9 1% match (Internet from 09-Jun-2016)
<http://eprints.uns.ac.id/5603/1/131360608201012541.pdf>
- 10 1% match (Internet from 05-Jan-2020)
<https://fr.scribd.com/doc/223672087/Lampran-Kuisisioner-Dan-Perhitungan-SPSS>
- 11 1% match (Internet from 03-Jun-2020)
<https://id.scribd.com/doc/267611813/MENAJAMEN-KINERJA>
- 12 1% match (Internet from 13-Apr-2020)
<https://www.jogloabang.com/book/export/html/303>
- 13 1% match (Internet from 03-Jun-2020)
<https://pt.scribd.com/document/329582236/t39915>
- 14 1% match (publications)
Mujahidah Mujahidah. "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan". JURNAL ECONOMIC RESOURCE, 2019
- 15 1% match (publications)

SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

NOMOR : 390/KPTS/PPs-UIR/2020

TENTANG

PERUBAHAN JUDUL PENULISAN TESIS MAHASISWA
PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU ADMINISTRASI

DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa penulisan tesis merupakan tugas akhir dan salah satu syarat mahasiswa dalam menyelesaikan studinya pada Program Magister (S2) Ilmu Administrasi PPS – UIR, maka perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan kepada mahasiswa tersebut.
2. Bahwa berdasarkan dari hasil ujian seminar proposal yang telah dilaksanakan, Tim penguji ujian seminar proposal menyarankan perlu adanya perubahan dari judul tesis.
3. Bahwa nama - nama dosen yang ditetapkan sebagai pembimbing dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan mempunyai kewenangan akademik dalam melakukan pembimbingan yang ditetapkan dengan Surat keputusan Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Riau.
- Mengingat : 1. Undang – Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang : Pendidikan Tinggi
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor : 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 37 Tahun 2009 Tentang Dosen
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 66 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan
5. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor : 63 Tahun 2009 Tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan.
6. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor : 49 Tahun 2014 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
8. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau
9. Surat Permohonan Perubahan Judul **Sdr/i Almizan** tanggal 15 Juni 2020

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Menunjuk :

No	Nama	Jabatan Fungsional	Bertugas Sebagai
1	Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar	Pembimbing I
2	Arief Rifa'i Harahap, S.Sos., M.Si	Lektor	Pembimbing II

Untuk Penulisan Tesis Mahasiswa :

Nama : DANANJAYA HUDHA SETIAWAN

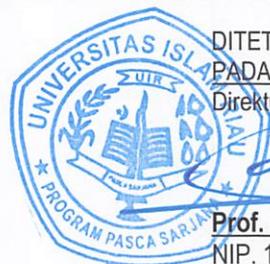
N P M : 187121033

Program Studi : Ilmu Administrasi

Judul Tesis Lama : "PENGARUH PROFESIONALISME, KOMPETENSI BIROKRASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PELALAWAN"

Judul Tesis Baru : " PENGARUH PROFESIONALISME DAN KOMPETENSI BIROKRASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI SEKRETARIAT KABUPATEN PELALAWAN".

2. Tugas – tugas pembimbing adalah memberikan bimbingan kepada mahasiswa Program Magister (S2) Ilmu Administrasi dalam penulisan tesis.
3. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya diperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal dan ketentuan penulisan tesis sesuai dengan Buku Pedoman Program Magister (S2) Ilmu Administrasi.
4. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Mencabut SK Direktur sebelumnya nomor : 081/KPTS/PPs-UIR/2020 tanggal 17 Februari 2020 dan dinyatakan tidak berlaku lagi.
6. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
- KUTIPAN** : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan diindahkan.



DITETAPKAN DI : PEKANBARU
PADA TANGGAL : 13 Agustus 2020

Direktur,

Prof. Dr. H. Yusri Munaf, SH., M.Hum
NIP. 19540808 1987011 002

Tembusan disampaikan Kepada :

1. Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru

2. Ketua Program Studi Magister (S2) Ilmu Administrasi PPS UIR di Pekanbaru

ABSTRAK

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan asset pokok Sumber daya yang menentukan keberhasilan pencapaian dan tujuan yang ditetapkan organisasi. Aparatur sipil negara merupakan salah satu pilar dalam mewujudkan *good governance*. Terwujudnya *good governance* tergantung pada baik-buruknya kinerja ASN sebagai penyelenggara pemerintahan. Kinerja ASN menjadi isu yang sangat strategis karena memiliki dampak terhadap pelayanan birokrasi masyarakat. Kinerja ASN menggambarkan tentang seberapa jauh organisasi pemerintah mampu mencapai hasil ketika dibandingkan dengan pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan. Tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan. (2) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi birokrasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan. (3) Untuk menganalisis pengaruh profesionalisme, dan kompetensi birokrasi, secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan. Sampel yang digunakan sebanyak 113 pegawai. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner yang diajukan ke pegawai. Penelitian ini menggunakan analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial profesionalisme dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan. (2) secara simultan profesionalisme dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan.

Kata kunci: Profesionalisme, Kompetensi, Kinerja Pegawai, Administrasi Publik

ABSTRACT

The State Civil Apparatus (ASN) is the main asset of the resources that determine the success of the achievement and the goals set by the organization. The state civil apparatus is one of the pillars in realizing good governance. The realization of good governance depends on the good and bad performance of ASN as a government administrator. ASN performance is a very strategic issue because it has an impact on public bureaucratic services. ASN performance describes how far government organizations are able to achieve results when compared to the achievement of the goals and targets that have been set. The objectives of this study are: (1) To analyze the effect of professionalism on the performance of the State Civil Apparatus at the Regional Secretariat of Pelalawan Regency. (2) To analyze the effect of bureaucratic competence on the performance of the State Civil Apparatus at the Regional Secretariat of Pelalawan Regency. (3) To analyze the effect of professionalism and competence of the bureaucracy simultaneously on the performance of the State Civil Apparatus in the Regional Secretariat of Pelalawan Regency. The sample used was 113 employees. The data collection technique used a questionnaire that was submitted to the employees. This study uses multiple regression analysis. The results showed that: (1) partially professionalism and competence have a significant influence on the performance of the State Civil Apparatus at the Regional Secretariat of Pelalawan Regency. (2) simultaneously professionalism and competence have a significant effect on the performance of the State Civil Apparatus at the Regional Secretariat of Pelalawan Regency.

Keywords: Professionalism, Competence, Employee Performance, Public Administration

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan segala Rahmat dan Karunia-Nya yang tak terhingga kepada penulis dalam menyusun dan menyelesaikan tesis yang berjudul **“PENGARUH PROFESIONALISME DAN KOMPETENSI BIROKRASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PELALAWAN”** ini tepat pada waktunya. Tesis ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat penulisan tesis guna memperoleh gelar Magister Ilmu Pemerintahan.

Dalam penulisan tesis ini tidak terlepas dari dukungan, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik moril dan materil. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan kepada :

1. Kepada Ayah, Ibu, Mbak, dan Adik yang selalu memberikan semangat terhadap penulis agar dapat menyelesaikan penelitian dengan tepat waktu.
2. Bapak Prof. Dr. H. Yusri Munaf, SH., M.Hum selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Moris Adidi Yogia, S.Sos, M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Magister Ilmu Administrasi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM dan Bapak Arief Rifa'i Harahap, S.Sos, M.Si selaku dosen pembimbing, terimakasih atas segala waktu dan bimbingan yang telah Bapak berikan kepada penulis.
5. Direktur, Dosen pengajar dan staf pegawai di lingkungan Universitas Islam Riau yang pernah memberikan ilmu dan bantuan kepada penulis.

6. Pemerintah Daerah Kabupaten Pelalawan, Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan, yang telah membantu penulis dalam proses penelitian untuk mendapatkan informasi dan data – data terkait .
7. Sahabat-sahabat penulis,,teman-teman seperjuangan Program Studi Magister Ilmu Administrasi Universitas Islam Riau, serta rekan sekantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan.
8. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam proses pembuatan tesis ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas semua kebaikan yang telah diberikan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Segala kekurangan yang terdapat dalam penyusunan tesis ini semata-mata karena keterbatasan yang penulis miliki. Untuk itu, kritik, saran serta masukan kearah perbaikan dan kesempurnaan proposal ini sangat penulis harapkan. Semoga tesis ini bermanfaat bagi kita semua, Amin.

Pekanbaru, Juli 2020
Penulis,

Dananjaya Hudha Setiawan

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	8
2.1. Tinjauan Pustaka	8
2.1.1. Administrasi Publik	8
2.1.2. UU No 5 Tahun 2014	9
2.1.3. Kinerja Pegawai	11
a. Faktr-Faktor Kinerja Pegawai	12
b. Penilaian Kinerja	13
c. Tujuan Penilaian Kinerja	14
d. Indikator pengukuran kinerja	15
2.1.4. Profesionalisme	16
a) Cara Mewujudkan Profesionalisme	17
b) Karakteristik Profesionalisme	18
c) Lima Elmen Profesionalisme individu (Retno, 2008) yaitu:	19
2.1.5. Kompetensi	20
a. Indikator Kompetensi	22
b. Karakteristik Kompetensi	22

2.2.	Kerangka Pemikiran	23
2.2.1.	Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja	23
2.2.2.	Pengaruh kompetensi terhadap kinerja	24
2.3.	Hipotesis Penelitian	25
2.4.	Hasil Penelitian Terdahulu	26
2.5.	Definisi Operasional Variabel	30
2.6.	Teknik Pengukuran	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		37
3.1.	Jenis Penelitian	37
3.2.	Lokasi Penelitian	38
3.3.	Populasi dan Sampel	38
3.4.	Uji Validitas dan Reliabilitas	39
a.	Uji Validitas	39
b.	Uji Reliabilitas	40
3.5.	Jenis dan Sumber Data	41
3.6.	Teknik Pengumpulan Data	41
3.7.	Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis	42
a.	Analisis Deskriptif	42
b.	Analisa Kuantitatif	42
3.8.	Uji Hipotesis	43
a.	Uji t (Uji Hipotesis 1)	43
b.	Uji - F	44
BAB IV DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN		45_Toc49170526
4.1.	Gambaran Umum Obyek Penelitian	46
4.2.	Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan	48
4.2.1.	Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan	49
4.2.2.	Susunan Kepegawaian dan Perlengkapan	50
BAB V ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN		53
5.1.	Analisis Deskriptif	53
5.1.1.	Karakteristik Responden	53

a. Jenis Kelamin	53
b. Usia	54
c. Masa Kerja	55
d. Tingkat Pendidikan	56
5.1.2. Deskripsi Variabel	57
a. Variabel Profesionalisme	57
b. Variabel Profesionalisme	59
c. Variabel Kinerja	60
5.2. Analisis Regresi	62
a. Uji Koefisien determinasi (R^2)	64
b. Pengujian Hipotesis	64
5.3. Pembahasan	66
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	74
5.4. Kesimpulan	74
5.5. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	79

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 2 Definisi Operasional Variabel	30
Tabel 3 Tingkat Pengukuran Indikator	33
Tabel 4 Populasi Berdasarkan Tingkat Pendidikan	39
Tabel 5 Hasil Uji Validitas	40
Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas	41
Tabel 7 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 8 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 9 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	55
Tabel 10 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	56
Tabel 11 Rekap Tanggapan Responden Pada Variabel Profesionalisme	57
Tabel 12 Rekap Tanggapan Responden Pada Variabel Kompetensi.....	59
Tabel 13 Rekap Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja.....	61
Tabel 14 Hasil Regresi Linier Berganda.....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pemikiran	25
Gambar 2 Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan	49



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara yang disingkat dengan ASN merupakan asset pokok penentu keberhasilan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. ASN merupakan bagian dari PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan pegawai pemerintah yang terikat dengan perjanjian yang bekerja pada lembaga pemerintahan. ASN memainkan peran yang sangat penting di dalam lembaga. Mereka berperan dalam hal pingkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Sumber daya manusia menjadi faktor utama daya saing yang dapat menghadapi berbagai hal tantangan (Sutrisno, 2009). Oleh karena itu, peran ASN tidak boleh diabaikan karena mampu menentukan keberhasilan ataupun kegagalan organisasi.

Aparatur sipil negara (ASN) merupakan salah satu unsur penting dalam *good governance*. Terwujudnya *good governance* sangat bergantung pada baikburuknya ASN sebagai ujung tombak pelaksana pemerintahan. Selain itu, jalannya birokrasi di pemerintah bergantung pada kinerja ASN sebagai aparatur yang menyelenggarakan roda organisasi. Maka, kinerja ASN menjadi isu yang sangat strategis karena mempunyai dampak terhadap pelayanan birokrasi masyarakat. Kinerja ASN dalam melayani masyarakat akan menentukan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. ASN sebagai pelayan masyarakat wajib sifatnya menyelenggarakan layanan yang mendahulukan

kepentingan umum dan mempermudah urusan publik serta memberi kepuasan publik. Kinerja ASN merupakan hasil dari kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang berhasil dicapai seorang ASN disaat menunaikan tugas yang diembannya. Maka dari itu, selaku penyelenggara negara kinerjanya harus selalu ditingkatkan. Kinerja ASN akan menggambarkan perbandingan capaian hasil kerja dengan tujuan dan target yang sudah ditetapkan organisasi.

Bersandarkan pada uraian diatas, agar dapat tercipta kinerja ASN yang tinggi, tercipta *good governance*, serta layanan publik yang berkualitas, efisien, efektif, tentunya harus memiliki ASN yang profesional dalam bekerja, memiliki kompetensi yang memadai dan disiplin dalam bekerja (Sudarman, 2018). Profesionalisme kerja tentunya akan berdampak pada kualitas pelayanan publik. Profesionalisme terlihat dari kemampuan ASN menyelenggarakan layanan yang baik dan ditunjang keahlian yang memadai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Profesionalisme yaitu kesesuaian antara keahlian dengan tugas atau pekerjaan yang ditekuni dan menjalankan tugas profesinya sesuai standar yang ada, serta sesuai etika profesi yang telah ditetapkan (Turangan, 2017). Profesionalisme ASN yaitu inovatif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat (Sudarman, 2018). Dapat dikatakan, pegawai disaat menjalankan tugas tentunya wajib sesuai dengan kompetensi dan professional dalam mengerjakannya serta searah dengan kualifikasi bidang ilmunya (Komara, 2019). Kritik tentang rendah nya kinerja ASN sering dikaitkan dengan

profesionalisme semata. Akan tetapi, rendahnya kinerja ASN juga dipengaruhi oleh rendahnya kompetensi ASN yang bersangkutan (Sudarman, 2018).

Kompetensi menjadi dasar karakteristik seseorang dalam berperilaku maupun berpikir (Wibowo, 2007). Kompetensi birokrasi merupakan wujud dari kemampuan yang dimiliki oleh PNS dalam melaksanakan tugas yang diemban sesuai dengan bidangnya (Sudarman, 2018). Kompetensi ASN itu terkait denganapa dan bagaimana yang dapat merekakerjakan, bukan apa yang mungkin merekakerjakan. Kompetensi birokrasi penting dimiliki oleh seorang ASN, karena mereka yang akan menjalankan tugas pemerintahan yang antara lain: (a) memberikan pelayanan public yang baik, (b) menjalankan roda pemerintahan dengan baik (*Good Governance*), (c) mampu mengimbangi perubahan lingkungan yang begitu cepat (Sudarman, 2018).

Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan terbentuk dengan landasan PERDA Nomor 06 Tahun 2008 terkait Struktur Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Pelalawan, berkedudukan sebagai unsur Perangkat Daerah di bawah dan bertanggungjawab langsung kepada Bupati dan dipimpin oleh Sekretaris Daerah sebagai Kepala Satuan Kerja.

Sekretariat daerah mempunyai otoritas kerja tentang melaksanakan dan mengkoordinasikan pengelolaan pemerintahan daerah yang kerjakan oleh semua perangkat daerah, memimpin pengelolaan tata usaha umum, memajukan organisasi dan tatakelolanya, membina aparatur dan administratif perangkat

daerah, mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan agenda di berbagai seperti ekonomi pengembangan, kesejahteraan sosial, kerjasama dan investasi, keuangan dan kekayaan daerah.

Begitu besar tugas dan tanggung jawab ASN di Setda Pelalawan, maka diperlukan ASN yang berkinerja tinggi. Optimalisasi semua potensi yang dimiliki, diharapkan Sekda Kabupaten Pelalawan memiliki respon cepat, kreatif dan inovatif guna menjawab perubahan lingkungan yang sangat cepat. Terciptanya tatakelola pemerintahan daerah yang berkualitas, mendahulukan pendekatan partisipatif melalui peningkatan kapasitas dan komitmen SDM.

Masalah yang dihadapi Sekda Kabupaten Pelalawan saat ini adalah keterbatasan ASN yang berkualitas yang memiliki profesionalisme dan kompetensi birokrasi yang memadai. Hal ini menjadi suatu fenomena dan sekaligus menjadi tantangan utama yang harus dihadapi dalam pengelolaan pemerintahan di Kabupaten Pelalawan. Sekda sebagai ujung tombak yang memiliki otoritas kerja dalam pelaksanaan dan mengkoordinasikan pengelolaan pemerintahan daerah dituntut memiliki visi, misi, strategi, yang disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat. Sekda dituntut kesiapannya dalam merumuskan kebijakan daerah, perencanaan pengembangan daerah yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang semakin berkembang, serta memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Pada kenyataannya kinerja ASN Sekda belum seperti yang diharapkan.

Belum optimalnya kinerja ASN Sekda dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, diantaranya ditunjukkan masih banyaknya keluhan-keluhan yang disampaikan masyarakat atas pelayanan yang diberikan selama ini. Selain itu, fenomena yang ada di Setda Kabupaten Pelalawan berdasarkan pengamatan peneliti adalah sebagai berikut: (1) permasalahan mengenai kinerja birokrasi di Setda Kabupaten Pelalawan masih rendah, kurang produktif, etos kerja rendah, dan masih adanya ASN yang bolos. (2) Permasalahan mengenai kompetensi ASN di Setda Kabupaten Pelalawan adalah penempatan ASN yang tidak searah dengan *background* pendidikan ASN, sehingga banyak ASN yang kurang paham di bidang kerjanya. Seperti, pengelolaan keuangan yang seyogyanya diamanahkan kepada ASN berlatar belakang pendidikan ekonomi agar tidak menemui hambatan dalam bertugas, akan tetapi praktik dilapangan berbeda. (3) Permasalahan mengenai profesionalisme ASN masih ditemukannya oknum ASN yang tidak disiplin dan tidak taat dengan aturan.

Situasi ini tentunya akan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Mengacu pada uraian di atas, penulis termotivasi meneliti lebih lanjut, tentang “Pengaruh Profesionalisme dan Kompetensi Birokrasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan”.

1.2. Rumusan Masalah

Mengacu pada uraian latar belakang masalah, maka dirumuskan pokok permasalahan yang menjadi fokus penelitian yaitu:

1. Apakah profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan?
2. Apakah kompetensi birokrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan?
3. Apakah profesionalisme, kompetensi birokrasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi birokrasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh profesionalisme dan kompetensi birokrasi secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Output dari penelitian yang dilakukan diharapkan memiliki manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi peneliti, diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang tatakelola sumber daya manusia, khususnya berkaitan dengan profesionalisme, kompetensi dan kinerja pegawai.
2. Secara praktis, diharapkan mampu memberi arahan guna meningkatkan kinerja ASN melalui peningkatan profesionalisme, kompetensi birokrasi dan disiplin kerja.
3. Secara praktis, bagi Setda Kabupaten Pelalawan, hasil penelitian ini dapat memberi gambaran terkini terkait tantangan dalam mengelola SDM sebagai aparatur pemerintah.
4. Secara teori, diharapkan mampu kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Administrasi Publik

Administrasi publik di Indonesia disebut dengan istilah Administrasi Negara yang menjadi bagian dari kegiatan pemerintahan. Secara umum pengertian administrasi dibedakan menjadi dua, yaitu dalam arti sempit dan arti luas. Dalam arti sempit administrasi adalah “mencatat komponen yang meliputi komponen manajemen, organisasi, maupun kegiatan operasional (Nawawi, 2009). Sedangkan dalam arti luas merupakan serangkaian proses kegiatan yang dilakukan secara dinamis dengan pola pembagian kerja agar dapat mencapai sasaran dan tujuan yang rasional, secara efektif dan efisien (Nawawi, 2009).

Berdasarkan definisi tentang administrasi yang disampaikan para ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa administrasi sebagai serangkaian proses yang melibatkan dua orang atau lebih dalam pengolahan data dan informasi yang meliputi kegiatan catatmencatat, suratmenyurat, pembukuan secara tertulis yang diperlukan oleh suatu organisasi guna mencapai sasaran atau tujuan organisasi.

Sementara itu publik adalah perkumpulan orang-orang yang memiliki perhatian, minat, atau kepentingan yang sepaham dan tidak terikat oleh nilai dan norma tertentu. Istilah publik dapat berarti sebagai penduduk, masyarakat, warga negara, dan rakyat. Publik adalah sekelompok manusia yang mempunyai pemikiran sama, harapan, sikap, dan tindakan yang benar dan baik sesuai dengan nilai-nilai dan norma (Syafiie, 2010). Selanjutnya menurut Syafri (2012) adalah praktek urusan pemerintah mengingat tujuan dari pemerintahan adalah menjalankan pekerjaan umum secara efisien dan sesuai dengan keinginan rakyat. Administrasi publik secara implisit terlibat dalam serangkaian proses kebijakan publik.

Maka, berdasarkan penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa administrasi publik merupakan aktivitas melayani publik dan atau aktivitas pelayan publik dalam melaksanakan kebijakan pemerintah. Pelaksanaannya didasarkan pada prosedur dengan cara menerjemahkan kebijakan ke dalam tindakan. Administrasi publik terfokus pada proses, prosedur dan kesopanan

2.1.2. UU No 5 Tahun 2014

UU No 5 Tahun 2014 adalah undang-undang yang terkait dengan manajemen ASN yang dilaksanakan pada Sistem Merit, didasarkan kualifikasi, kompetensi, serta kinerja secara adil dan wajar tanpa ada diskriminasi dan tidak membedakan satu sama lain. Implementasi UU No 5 Tahun 2014 tidak membedakan latarbelakng politik, ras, warna kulit,

agama, asal-usul, jenis kelamin status pernikahan, umum, atau kondisi kecacatan. Manajemen ASN yang diatur dalam UU tersebut meliputi Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Berikut penjelasan terkait dengan ASN, PNS, dan PPK dan manajemen ASN berdasarkan Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Pasal 1:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
4. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

5. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Mengacu pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Presiden bisa mewakilkan wewenang pembinaan ASN kepada Pejabat yang Berwenang di kementerian, sekretariat jendral/sekretariat lembaga negara, sekretariat lembaga nonstruktural, sekretaris daerah/provinsi dan kabupaten/kota.

ASN diamanahi tugas menjalankan pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Adapun tugas pemerintahan dapat dilaksanakan dalam rangka menjalankan fungsi umum pemerintahan yang terdiri dari pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan.

2.1.3. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan output kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang diraih seorang pegawai disaat menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diemban (Mangkunegara, 2006). Kinerja adalah hasil kerja yang diraih seseorang setelah melaksanakan tugasnya didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kegigihan serta waktu (Hasibuan, 2006). Sedangkan menurut Prawirosentono (2008) kinerja merupakan capaian oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi, berdasarkan atas tugas dan tanggung jawabnya dalam menggapai tujuan secara legal sesuai dengan

moral dan etika. Merujuk pada definisi menurut para ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah capaian yang diperoleh berdasarkan kemampuan pegawai, ketepatan waktu penyelesaian atau tidak melebihi batas waktu ditetapkan, dan sejalan dengan moral maupun etika perusahaan..

a. Faktr-Faktor Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2006) kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan motivasi pekerja. Jika kinerja masing-masing individu baik, diharapkan kinerja perusahaan juga akan baik. Menurut Nitisemito (2001) ada berbagai faktor kinerja karyawan, termasuk:

1. Jumlah dan struktur kompensasi yang disediakan
2. Kesesuaian penempatan kerja
3. *Training* dan promosi
4. Rasa aman di masa yang akan datang (dengan uang pesangon, dll.)
5. Pertalian dengan teman kerja
6. Hubungan dengan kepala/pimpinan perusahaan

Dari beberapa faktor di atas, dapat ditarik simpulan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor

internal meliputi: kemampuan intelektual, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi:

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi pegawai. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja pegawai dapat optimal.

b. Penilaian Kinerja

Evaluasi kinerja dalam konteks pengembangan sumber daya manusia sangat penting. Hal ini mempertimbangkan bahwa dalam organisasi, setiap orang / karyawan ingin mendapatkan rasa hormat dan perlakuan yang adil dari pemimpin organisasi yang bersangkutan.

Menurut (Siagian, 2003), "evaluasi adalah upaya untuk membandingkan hasil aktual yang dicapai setelah tahap tertentu selesai dengan hasil yang seharusnya dicapai untuk tahap itu." Definisi tersebut mengacu pada lima hal, yaitu:

- 1) Penilaian berbeda dengan pengawasan yang memperhatikan kegiatan operasional yang dilakukan, sementara penilaian dilakukan pada pertemuan tertentu yang disahkan.

- 2) Penilaian menghasilkan informasi tentang kesesuaian semua komponen dalam proses manajerial, mulai dari kesesuaian tujuan untuk pelaksanaan kegiatan pengawasan.
- 3) Hasil evaluasi menggambarkan apakah hasil yang dicapai sama dengan tujuan yang telah ditentukan, melebihi target atau bahkan kurang dari target.
- 4) Informasi yang diperoleh dari kegiatan evaluasi diperlukan untuk meninjau semua komponen proses manajemen sehingga perumusan ulang berbagai komponen dapat dilakukan secara memadai.
- 5) Orientasi evaluasi adalah masa depan, yang pada gilirannya memungkinkan lembaga untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut (Sastrohadiwiryono, 2003) penilaian kinerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh manajemen / penyedia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan membandingkan kinerja dengan kinerja pada deskripsi pekerjaan / deskripsi pekerjaan dalam periode tertentu biasanya pada akhir setiap tahun.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut (Sastrohadiwiryono, 2003) menyatakan bahwa evaluasi kinerja dilakukan dengan tujuan:

- 1) Sumber data tentang rencana kerja perusahaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang.
- 2) Saran yang perlu diberikan kepada para pekerja di perusahaan.

- 3) Alat untuk memberikan umpan balik yang mendorong ke arah peningkatan para tenaga kerja.
- 4) Salah satu cara untuk menentukan kinerja yang diharapkan dari para pemegang tugas dan pekerjaan.
- 5) Platform pengambilan keputusan / materi informasi untuk pekerjaan, promosi, transfer, dan kegiatan ketenagakerjaan lainnya.
- 6) Penentuan standar kompensasi tenaga kerja dan tingkat manajemen.

d. Indikator pengukuran kinerja

Dalam studi ini, indikator pengukuran kinerja didasarkan pada PP No. 46 tahun 2011, meliputi:

- a. Orientasi layanan adalah sikap dan perilaku kerja pegawai negeri dalam memberikan layanan terbaik kepada yang dilayani, termasuk antara lain masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait, dan / atau lembaga lain.
- b. Integritas adalah kemampuan untuk bertindak sejalan dengan nilai-nilai, norma dan etika organisasi.
- c. Komitmen, yaitu, kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan pejabat publik untuk mencapai tujuan organisasi dengan memprioritaskan kepentingan departemen daripada kepentingan mereka sendiri, individu dan / atau kelompok.

- d. Disiplin, yaitu kemampuan pejabat publik untuk mematuhi kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan hukum dan / atau resmi, jika tidak dipatuhi atau dilanggar, akan dihukum.
- e. Kerjasama, yaitu kemauan dan kemampuan pejabat publik untuk bekerja bersama dengan kolega, atasan, bawahan di unit kerja mereka dan lembaga lainnya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, untuk mencapai efisiensi dan efektivitas maksimum.
- f. Kepemimpinan, yaitu kemampuan dan kemauan pegawai negeri untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.4. Profesionalisme

Profesionalisme adalah keandalan dan pengalaman dalam melaksanakan tugas sehingga dilakukan dengan kualitas tinggi, ketepatan waktu, ketelitian dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh klien (Siagian, 2003). Profesionalisme aparatur adalah pemahaman atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menjalankan aktivitas pemerintahan dan layanan selalu didasarkan pada pengetahuan dan nilai-nilai profesional aparatur yang mengedepankan kepentingan publik (Agus, 2011). Profesionalisme adalah yang pertama tentang sikap, ada beberapa hal yang dapat dianggap mewakili profesionalisme, yaitu,

keterampilan tinggi, pemberian layanan yang berorientasi pada kepentingan publik, pengawasan ketat terhadap perilaku kerja dan sistem penghargaan yang merupakan simbol kinerja kerja (Harefa, 2004). Profesionalisme adalah keterampilan dan kemampuan sesuai dengan pekerjaan, bidang dan level masing-masing. Profesionalisme adalah kecocokan antara kapasitas birokrasi dengan persyaratan tugas (*requirements of the task*) (Agung, 2005). Profesionalisme adalah pilar yang memposisikan birokrasi sebagai mesin yang efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kemampuan aparatur untuk bekerja dengan baik (Sedarmayanti, 2001)

Dari pengertian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme adalah sikap dan tindakan aparatur sipil negara (ASN) dalam pelaksanaan fungsinya. Sikap profesionalisme harus setuju oleh ASN ketika diterima di lembaga pemerintah. Sikap profesionalisme dalam pekerjaan ini juga harus ditunjukkan kepada orang-orang yang datang sehingga pikiran orang-orang akan melekat pada *public service* yang baik.

a) Cara Mewujudkan Profesionalisme

Menurut Agung (2005) profesionalisme suatu aparatur dapat diwujudkan secara individu atau kelompok jika memiliki sifat sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan yang memadai di bidang pekerjaan, yaitu tentang disiplin, teknis dan ilmiah yang relevan.
- 2) Bersikap mandiri, jujur, obyektif, teguh, dan loyal.

- 3) Keberlanjutan kualitas profesional melalui pendidikan profesional berkelanjutan.
- 4) Kemampuan untuk melaksanakan keterampilan profesionalnya dengan cermat dan menyeluruh.

b) Karakteristik Profesionalisme

Karakteristik profesionalisme aparatur sesuai dengan pertimbangan tata kelola yang baik menurut Kurniawan (2005) adalah sebagai berikut:

- 1) *Equality*, Perlakuan yang sama untuk layanan yang diberikan. Ini didasarkan pada jenis birokrasi rasional yang menyediakan layanan yang memenuhi persyaratan untuk semua pihak tanpa melibatkan kemitraan politik, status sosial dan sebagainya.
- 2) *Equity*, Perlakuan yang sama untuk masyarakat yang adil dan setara. Masyarakat majemuk harus diperlakukan dengan cara yang sama, terlepas dari afiliasi, asal etnis dan kondisi sosialnya.
- 3) *Loyalty*, Loyalitas diberikan kepada konstitusi, hukum, kepemimpinan, bawahan, dan kolega. Berbagai jenis kesetiaan saling terkait satu sama lain, dan tidak ada kesetiaan yang diberikan secara mutlak untuk jenis kesetiaan tertentu, terlepas dari yang lain.
- 4) *Accountability*, Setiap pejabat pemerintah harus siap bertanggung jawab atas semua yang dilakukan. Setiap karyawan harus

menjunjung tinggi kode etik dan prinsip yang ditetapkan oleh organisasi.

c) Lima Elmen Profesionalisme individu (Retno, 2008) yaitu:

- 1) Dedikasi (pengabdian) secara professional adalah pengabdian untuk melakukan pekerjaan menggunakan kemampuan dan pengetahuan mereka.
- 2) Kewajiban sosial (*social obligation*) merupakan kewajiban atas dasar pendapat dan manfaatnya yang diperoleh lebih dari pada kepentingan masyarakat dibandingkan kepentingannya sendiri
- 3) Permintaan akan kemerdekaan (*autonomy demand*) adalah pandangan yang membutuhkan independensi dalam setiap pengambilan keputusan terkait dengan bidang yang dibutuhkan tanpa tekanan dari pihak lain
- 4) Keyakinan dalam regulasi profesional (*belief in self regulation*), adalah pandangan bahwa mereka yang dapat menilai pekerjaan profesional mereka adalah sesama profesional yang memiliki kompetensi dengan pekerjaan mereka
- 5) Hubungan profesional (*Professional community affiliation*) mengenai partisipasi seseorang yang aktif dalam komunitas profesional mereka dalam bentuk organisasi formal seperti asosiasi profesional tertentu atau kelompok informal tertentu

2.1.5. Kompetensi

Kompetensi adalah untuk membantu pekerjaan atau tugas berdasarkan keahlian dan pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan. Dengan demikian, kompetensi yang menunjukkan keahlian atau pengetahuan yang diciptakan oleh profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai sesuatu yang penting, sebagai bidang yang unggul (Wibowo, 2007). Sementara kompetensi birokrasi adalah kemampuan yang dimiliki oleh pegawai Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang diamanahkan sejalan dengan bidangnya (Sudarman, 2018). Kompetensi birokrasi penting untuk dilakukan oleh pejabat karena ia akan melakukan tugas-tugas pemerintah yang antara lain: (a) Tugas, prinsip, dan fungsi yang harus dilakukan oleh aparatur adalah untuk menyediakan layanan publik, (b) Tata pemerintahan yang baik, (c) Dalam upaya untuk mengimbangi perubahan dalam lingkungan strategis yang berubah dengan cepat, baik internal maupun eksternal.

Kompetensi dapat dibagi atas 2 (dua) kategori yaitu “*threshold competencies*” dan “*differentiating competencies*”. *Threshold competencies* Karakteristik utama yang harus dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Tetapi tidak membedakan orang yang berperforma rata-rata dan berkinerja tinggi. Sedangkan “*differentiating competencies*” adalah Indikator yang digunakan untuk membedakan orang berkinerja tinggi dan rendah. Menurut Mathis dan Jackson (2001)

menggambarkan bahwa kompetensi terlihat dan ada pula yang disembunyikan. Pengetahuan lebih terlihat, dapat diakui oleh perusahaan untuk menyatukan orang dengan pekerjaan. Meskipun beberapa keterampilan dapat dilihat, beberapa kurang diidentifikasi. Namun, kompetensi tersembunyi dalam bentuk keterampilan yang bisa lebih bernilai dapat meningkatkan kinerja.

Keterampilan sumber daya manusia yang diperlukan untuk memenuhi tantangan dan jenis organisasi baru di tempat kerja dapat diperoleh dengan memahami karakteristik dari orang-orang yang bekerja di organisasi. Konsep dasar standar kemahiran dalam hal etimologi, standar kemahiran terbuka untuk dua kosakata, yaitu standar dan kompetensi. Standar didefinisikan sebagai ukuran atau tolok ukur yang disepakati, Sedangkan kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan tugas-tugas di tempat kerja yang meliputi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan kemampuan (*ability*).

Menurut uraian di atas, makna kompetensi mengandung bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan tidak baik dapat diukur dengan kriteria atau standar yang dipakai.

a. Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi SDM dalam penelitian diambil dari Ardiana (2010) yang meliputi:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh orang-orang di bidang tertentu. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja pekerjaan karena mereka gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dalam cara yang mereka gunakan di tempat kerja.

2. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif meliputi pemikiran analitis dan konseptual.

3. Kemampuan (*Ability*)

Keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk melakukan banyak hal pada suatu pekerjaan.

b. Karakteristik Kompetensi

Menurut Wibowo (2007), ada 5 jenis karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Motif adalah sesuatu yang harus dipikirkan atau diinginkan oleh orang yang menyebabkan tindakan. Motif untuk mendorong,

mengarahkan, dan memilih tujuan ke arah tindakan atau tujuan tertentu.

2. Sifat adalah karakteristik fisik dan memiliki respons yang konsisten terhadap situasi. Kecepatan respon dan ketajaman adalah karakteristik fisiknya.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri adalah keyakinan bahwa orang bisa efektif dalam setiap situasi.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang di bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja pekerjaan dikarenakan mereka gagal untuk mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang mereka gunakan di tempat kerja.
5. Keterampilan adalah kepiwaan untuk menjalankan tugas baik fisik maupun mental.

2.2. Kerangka Pemikiran

2.2.1. Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja

Profesionalisme menjadi salah satu faktor penting dalam organisasi. Profesionalisme mampu mempengaruhi kinerja seorang pegawai, jika profesionalisme nya tinggi maka kinerja pegawai akan tinggi

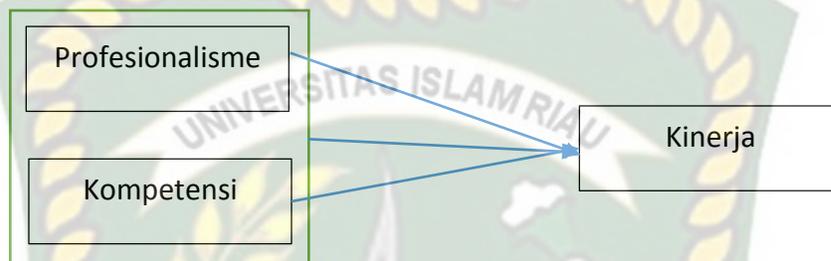
(Sudarman, 2018). Pegawai yang kerja secara profesional akan menampakkan sikap, kemampuan dan keahlian yang dimiliki untuk bekerja dengan gigih dan semangat. Atas dasar hal tersebut, memiliki kemampuan secara professional menjadi tuntutan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Profesionalisme memiliki peran dalam organisasi di berbagai lini yang berfungsi untuk menggerakkan pegawai secara rasional agar dapat mencapai tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan. Profesionalisme juga harus mampu mengakomodasi perubahan-perubahan yang ada sebagai akibat dari dinamika masyarakat yang semakin berkembang.

2.2.2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Kompetensi pegawai seperti pengetahuan yang dimiliki, keterampilan, dan *attitude* yang sesuai dengan jabatan akan mendorong mereka untuk bekerja secara dengan produktif. Kompetensi pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai, apabila pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan yang digeluti (Sudarman, 2018). Kompetensi akan menunjang pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diamanahkan kepadanya. Sumber daya manusia menjadi faktor penting penentu keberhasilan suatu organisasi. Pegawai yang berkompeten cenderung mempunyai motivasi yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif, dan serta secara psikologis akan memperoleh pengalaman kerja yang bermakna dari hasil-hasil pekerjaan yang digelutinya.

Kompetensi memacu pegawai untuk menerapkan *skill* dan *knowledge* yang dimiliki selaras dengan kebutuhan pekerjaan.

Merujuk pada penjabaran diatas, maka kerangka pemikiran penelitian disajikan seperti pada Gambar berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

2.3. Hipotesis Penelitian

Merupakan jawaban yang belum final dari suatu permasalahan yang diteliti, jawaban tersebut perlu diuji keabsahannya, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Profesionalisme dan kompetensi birokrasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan

H2 : Profesionalisme dan kompetensi birokrasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan

2.4. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi inspirasi peneliti melakukan penelitian ini. Penting bagi peneliti untuk memahami konsep tersebut, dan agar mudah dipahami, maka peneliti merangkum penelitian sebelumnya yang menjadi inspirasi dan referensi, berikut rangkuman penelitian terdahulu:

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Metode	Kesimpulan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	(Sartika, 2015)	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palu	Analisis kuantitatif dengan Regresi linear berganda	1. Kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu. 2. Kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu dengan signifikan. 3. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 4. Pengalaman kerja dapat berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai.
2	(Sudarman, 2018)	Pengaruh Profesionalisme Dan Kompetensi Birokrasi Terhadap Kinerja Pegawai	Korelasi dan Regresi	1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara profesionalisme dan kompetensi birokrasi terhadap Kinerja 2. Profesionalisme dapat meningkatkan kinerja pegawai dinas perdagangan

No	Nama (Tahun)	Judul	Metode	Kesimpulan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		Negeri Sipil Di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang		<p>dan perindustrian</p> <p>3. Kompetensi Birokrasi dapat meningkatkan kinerja pegawai</p> <p>4. Profesionalisme dan Kompetensi Birokrasi mampu memprediksi kenaikan kinerja pegawai</p>
3	(Pramawati & Widnyani, 2017)	Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dearah Kabupaten Klungkung	Deskriptif kualitatif	<p>1. Implementasi kebijakan disiplin belum bisa dilaksanakan secara maksimal.</p> <p>2. Belum ada pengawasan terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai.</p> <p>3. Belum terbentuknya Tim Pemeriksa/Pembina Pertimbangan Hukuman Disiplin pada Badan Kepegawai Daerah Kabupaten Klungkung.</p> <p>4. Para pelaksana kebijakan disiplin belum memahami secara baik pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010</p>
4	(Kartono, 2018)	Pengaruh Profesionalisme dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank	Analisis kuantitatif dengan Regresi linear berganda	<p>1. Profesionalisme dan iklim kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Profesionalisme secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Iklim kerja secara parsial berpengaruh signifikan</p>

No	Nama (Tahun)	Judul	Metode	Kesimpulan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		Tabungan Negara Kantor Cabang Malang		terhadap kinerja karyawan
5	(Sari, Sjahrudin, & Razak, 2018)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dimoderasi Profesionalisme Karyawan	Analisis SEM (Structural equation modeling)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. profesionalisme mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. profesionalisme belum mampu menjadi variabel moderasi dalam menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan
6	(Rumipunu, Lengkong, & Sepang, 2018)	Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sulut	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Profesionalisme, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
7	(Rande, 2016)	Pengaruh Kompetensi	Analisis regresi linear	<ol style="list-style-type: none"> 1. Besarnya pengaruh kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai

No	Nama (Tahun)	Judul	Metode	Kesimpulan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara	berganda	<p>Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh motif (<i>motives</i>), sifat (<i>traits</i>), konsep diri (<i>self-concepts</i>), pengetahuan (<i>knowledge</i>), dan keterampilan (<i>skills</i>)”.</p> <p>2. Kompetensi yang terdiri dari motif (<i>motives</i>), sifat (<i>traits</i>), konsep diri (<i>self-concepts</i>), pengetahuan (<i>knowledge</i>), dan keterampilan (<i>skills</i>) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara</p>
	(Sholehatu sya'diah, 2017)	Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor PT. Kitadin Tenggarong Seberang	Analisis Regresi Linear Sederhana	Kompetensi kerja (Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan), mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (kualitas, kuantitas, penggunaan waktu, kerjasama dan kedisiplinan),

2.5. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional mewakili karakteristik yang dapat diwujudkan dari konsep yang ditetapkan dalam instrumen pengukuran. Semua hal yang ditetapkan seorang peneliti untuk dikaji agar memperoleh informasi tentang hal tersebut dan dapat disimpulkan (Sugiyono, 2013). Variabel yang dikaji meliputi *independen* dan *dependen*. Variabel *independen* terdiri dari Profesionalisme dengan simbol (X1), Kompetensi dengan symbol (X2). Sedangkan variabel *dependen* adalah Kinerja Pegawai (ASN) yang menggunakan simbol Y. Definisi operasional yang akan digunakan sebagai acuan adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Definisi Operasional Variabel

Variabel (1)	Konsep/Definisi (2)	Dimensi (3)	Indikator (4)	Skala (5)
Profesionalisme (X1)	Profesionalisme aparatur adalah paham dalam melaksanakan aktivitas pemerintahan dan layanan dilandsakan pada pengetahuan serta nilai-nilai profesi yang mendahulukan kepentingan publik (Agus, 2011)	a) <i>Equality</i> b) <i>Equity</i> c) <i>Loyalty</i> d) <i>Accountability</i>	a. Perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan b. Memperlakukan masyarakat dengan adil dan setara c. Loyal/setia kepada lembaga yang ditunjukkan dengan pemberian pelayanan yang baik d. Tanggung jawab atas apapun yang dikerjakan oleh setiap aparat pemerintah	<i>Likert</i>
Kompetensi (X2)	Kemampuan para pegawai Aparatus Sipil	a. Pengetahuan (<i>Know</i>)	a. Kemampuan atau bidang yang Spesifik	<i>Likert</i>

	Negara disaat menjalankan tugas dan kewajiban selaras dengan bidangnya (Sudarman, 2018)	<p><i>ladge)</i></p> <p>b. Keterampilan (<i>Skill</i>)</p> <p>c. Kemampuan (<i>Ability</i>)</p>	<p>b. Kemampuan menjalankan pekerjaan fisik, keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual</p> <p>c. Kekuatan pegawai mengerjakan bermacam-macam pekerjaan</p>	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kinerja pegawai (Y)	<i>outcome</i> kerja yang berhasil diraih seseorang atau sekelompok orang, cocok dengan tanggung jawabnya sebagai upaya meraih tujuan organisasi secara legal, sejalan dengan moral dan etika (Prawirosentono, 2008)	<p>a. Berorientasi pada pelayanan</p> <p>b. Sikap integritas</p> <p>c. Memiliki komitmen pada organisasi</p> <p>d. Kedisiplinan</p> <p>e. Mampu bekerjasama</p> <p>f. Memiliki jiwa kepemimpinan</p>	<p>a. Perilaku kerja PNS kepada yang dilayani</p> <p>b. Mampu berbuat selaras dengan nilai, norma dan etika organisasi</p> <p>c. Sikap PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi mengutamakan kepentingan dinas</p> <p>d. Kecakapan PNS menjalankan kewajiban dan menjauhi pantangan yang ditetapkan</p> <p>e. Kemauan dan kemampuan PNS menjalin kerjasama dengan teman sekerja, atasan, bawahan serta instansi lain</p> <p>f. Kebolehan dan kemauan PNS memotivasi orang lain yang berkaitan</p>	<i>Likert</i>

			dengan pekerjaan	
--	--	--	------------------	--

2.6. Teknik Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala Likert untuk mengukur variabel. Menurut (Sugiyono, 2013) skala likert dapat digunakan untuk mengukur *attitude, opinion and perception* seseorang atau sekelompok orang yang berkaitan dengan fenomena sosial. Berikut kategori-kategorinya:

1. SS = Sangat Setuju : 5
2. S = Setuju : 4
3. N = Netral : 3
4. TS = Tidak setuju : 2
5. STS = Sangat tidak setuju : 1

Untuk mengetahui kategori nilai rata-rata digunakan *range* skala, dengan formula sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Highest score} - \text{Lowest score}}{\text{Jumlah klas}} = \frac{(5 - 1)}{5} = 0,8$$

Dengan demikian, interpretasi atas skor rata-rata penilaian adalah sebagai berikut:

1,00 – 1,80 = Kecenderungan profesionalisme, kompetensi, dan kinerja pegawai sangat rendah

- 1,81 – 2,60 = Kecenderungan profesionalisme, kompetensi, dan kinerja pegawai rendah
- 2,61 – 3,40 = Kecenderungan profesionalisme, kompetensi, dan kinerja pegawai cukup tinggi.
- 3,41 – 4,20 = Kecenderungan profesionalisme, kompetensi, dan kinerja pegawai tinggi
- 4,21 – 5,00 = Kecenderungan profesionalisme, kompetensi, dan kinerja pegawai sangat tinggi

Tabel 3 Tingkat Pengukuran Indikator

Jenis variabel	Skala Indikator
(1)	(2)
Profesionalisme (X1)	<p>1,00 – 1,80, Kecenderungan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dilakukan secara adil dan adanya kesetaraan, Kesetiaan yang diberikan kepada konstitusi atau lembaga yang ditunjukkan dengan pemberian pelayanan yang baik, Tanggung jawab atas apapun yang dikerjakan oleh setiap aparat pemerintah sangat rendah.</p> <p>1,81 – 2,60, Kecenderungan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dilakukan dengan adil dan setara, Kesetiaan yang diberikan kepada konstitusi atau lembaga yang ditunjukkan dengan pemberian pelayanan yang baik, Tanggung jawab atas apapun yang dikerjakan oleh setiap aparat pemerintah rendah.</p> <p>2,61 – 3,40, Kecenderungan Perlakuan yang sama atas layanan kepada masyarakat secara adil dan adanya kesetaraan, Kesetiaan yang diberikan kepada konstitusi atau lembaga yang ditunjukkan dengan</p>

	<p>pemberian pelayanan yang baik, Tanggung jawab atas apapun yang dikerjakan oleh setiap aparat pemerintah cukup tinggi.</p> <p>3,41 – 4,20, Kecenderungan memberikan perlakuan yang sama kepada masyarakat dengan adil dan adanya kesetaraan, Kesetiaan yang diberikan kepada konstitusi atau lembaga yang ditunjukkan dengan pemberian pelayanan yang baik, Tanggung jawab atas apapun yang dikerjakan oleh setiap aparat pemerintah tinggi.</p> <p>4,21 – 5,00, Kecenderungan Perlakuan yang sama atas pelayanan, secara adil dan adanya kesetaraan, Kesetiaan yang diberikan kepada konstitusi atau lembaga yang ditunjukkan dengan pemberian pelayanan yang baik, Tanggung jawab atas apapun yang dikerjakan oleh setiap aparat pemerintah sangat tinggi.</p>
(1)	(2)
Kompetensi (X2)	<p>1,00 – 1,80, Kecenderungan Informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik, Kemampuan mengerjakan tugas fisik, keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual, Kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, sangat rendah.</p> <p>81 – 2,60, Kecenderungan Informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik, Kemampuan mengerjakan tugas fisik, keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual, Kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, rendah.</p> <p>2,61 – 3,40, Kecenderungan Informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik, Kemampuan mengerjakan tugas fisik, keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual, Kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, cukup tinggi.</p> <p>3,41 – 4,20, Kecenderungan Informasi yang dimiliki orang dalam</p>

	<p>bidang spesifik, Kemampuan mengerjakan tugas fisik, keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual, Kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, tinggi.</p> <p>4,21 – 5,00, Kecenderungan Informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik, Kemampuan mengerjakan tugas fisik, keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual, Kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, sangat tinggi.</p>
--	--

(1)	(2)
<p>Kinerja pegawai (Y)</p>	<p>1,00–1,80, Sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani, Kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi, Sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas, Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan, Kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain, Kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya sangat rendah.</p> <p>81– 2,60, Sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani, Kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi, Sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas, Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati</p>

	<p>kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan, Kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain, Kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya rendah.</p> <p>2,61 – 3,40, Sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani, Kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi, Sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas, Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan, Kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan,</p>
--	---

(1)	(2)
	<p>bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain, Kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya cukup tinggi.</p> <p>3,41 – 4,20, Sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani, Kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi, Sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas, Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan, Kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain, Kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya tinggi.</p>

	<p>4,21 – 5,00, Sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani, Kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi, Sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas, Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan, Kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain, Kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya sangat tinggi.</p>
--	---

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini masuk dalam kategori kuantitatif. Artinya penelitian yang dikerjakan dengan data yang berupa angka. Data kemudian diolah dan dianalisis untuk memperoleh informasi dibalik angka tersebut sehingga dapat ditarik kesimpulan yang tepat. Metode penelitian seperti ini berlandaskan pada filsafat *positivism*, dikerjakan pada populasi atau sampel tertentu, umumnya

menggunakan teknik random dalam pengambilan sampel, data dikumpulkan dengan instrument kuesioner, analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2013).

3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan. Peneliti memilih lokasi ini karena indikasinya kinerja birokrasi di Setda Kabupaten Pelalawan masih tergolong rendah, produktifitasnya belum optimal, etos kerja rendah, dan masih adanya ASN yang bolos. Penempatan ASN yang belum sejalan dengan *background* pendidikan, sehingga kurang paham di bidang kerjanya. Kedisiplinan belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal tersebut terlihat dari kehadiran saat apel pagi yang kurang memperoleh perhatian yang serius, serta masih adanya ASN yang kurang memperhatikan jam kerja, pulang lebih cepat dari jadwal yang sudah ditentukan. Keadaan seperti tentunya akan mempengaruhi proses pelaksanaan tugas. Obyek penelitiannya adalah pegawai atau ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah hal yang masih umum dari obyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dikaji dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian adalah pegawai atau ASN Sekda Kabupaten Pelalawan berjumlah 113 orang. Berdasarkan tingkat pendidikan populasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Populasi Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah
(1)	(2)	(3)
1	SLTA	24
2	D3	9
3	D4	3
4	S1	60
5	S2	17
Jumlah		113

Sumber: Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan, 2020

Sampel adalah sebagian jumlah dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu (Sugiyono, 2013). Karena populasinya tidak besar untuk diteliti, maka peneliti mengambil semua populasi sebagai sampel. Selain itu karena responden masih bisa dijangkau oleh peneliti sehingga tidak kesulitan dalam hal pengumpulan data.

3.4. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengukur kevalidannya instrument penelitian. Kuesioner dikatakan valid apabila item dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diteliti (Ghozali, 2016). Tekniknya dapat dikerjakan dengan mengkorelasikan nilai setiap item dengan total nilai seluruh item pada variabel dengan korelasi *product moment* (Sugiyono, 2013).

Item pernyataan dikatakan valid dilihat dari nilai signifikansi, jika nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka item pernyataan/pertanyaan dinyatakan valid (Sugiyono, 2013). Teknik korelasinya memakai *Pearson Correlation* pada

program SPSS. Berdasarkan pada Tabel 5 diketahui tingkat signifikansi $\leq 0,05$, maka dengan demikian semua item pertanyaan pada kuesioner valid, sehingga kuesioner diperbolehkan untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

Variabel (1)	Butir (2)	S _{ig} (3)	Keterangan (4)
Profesionalisme	X _{1.1}	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,000	Valid
	X _{1.5}	0,000	Valid
	X _{1.6}	0,000	Valid
	X _{1.7}	0,000	Valid
	X _{1.8}	0,000	Valid
Kompetensi	X _{2.1}	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,000	Valid
	X _{2.5}	0,000	Valid
	X _{2.6}	0,000	Valid
Kinerja	Y _{1.1}	0,000	Valid
	Y _{1.2}	0,000	Valid
	Y _{1.3}	0,000	Valid
	Y _{1.4}	0,000	Valid
	Y _{1.5}	0,000	Valid
	Y _{1.6}	0,000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

b. Uji Reliabilitas

Sebagai upaya untuk melihat konsistensi jawaban instrument penelitian apabila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama. Instrument penelitian dikatakan reliabel dilihat dari nilai

cronbach alpha, jika lebih besar (\geq) dari 0,60 dikategorikan reliabel (Ghozali, 2016). Berdasarkan pada Tabel 6 nilai cronbach alpha lebih besar (\geq) dari 0,60, maka jawaban kuesioner bisa dikatakan reliabel.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Atribut	Cronbach's Alpha	Keterangan
(1)	(2)	(3)
Profesionalisme	0,842	Reliabel
Kompetensi	0,827	Reliabel
Kinerja	0,867	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

3.5. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Menurut (Sugiyono, 2013), data primer diperoleh langsung dari responden. Data skunder adalah data yang sudah ada di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan. Data primer berupa hasil presepsi kuesioner tentang profesionalisme, kompetensi dan kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan adalah kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2013) teknik yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner berisi butir-butir pertanyaan yang mengungkap gambaran profesionalisme, kompetensi, dan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan.

3.7. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

a. Anaisis Deskriptif

Digunakan sebagai alat analisis dengan cara membuat deskripsi atau gambaran data yang sudah terkumpul tanpa tujuan membuat kesimpulan secara umum (Sugiyono, 2013). Analisis ini berupa penjabaran tentang masalah yang relevan dengan profesionalisme, kompetensi, dan kinerja pegawai.

b. Analisa Kuantitatif

Analisis ini menggunakan regresi berganda, dipilih untuk menganalisis besarnya pengaruh profesionalisme, kompetensi pada kinerja pegawai. Menurut Santoso dan Ashari (2005) regresi linear berganda memiliki persamaan regresi dengan dua atau lebih variable independen.

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

b_0 = Konstanta, nilai Y pada saat semua variabel bernilai 0

b_1 = Koefisien regresi dari variabel X_1

b_2 = Koefisien regresi dari variabel X_2

X_1 = Profesionalisme

X_2 = Kompetensi

e = Standar eror

3.8. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Hipotesis 1)

Uji t berfungsi untuk menguji secara parsial variabel profesionalisme, kompetensi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan. Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H_0 : Profesionalisme dan kompetensi birokrasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan.

H_a : Profesionalisme dan kompetensi birokrasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan.

Dengan membandingkan Signifikansi t dengan $\alpha=5\%$, maka kriteria pengujian yang digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- a. H_0 diterima apabila Signifikansi $t > \alpha=5\%$, ini berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. H_0 ditolak apabila Signifikansi $t < \alpha=5\%$, ini berarti variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji - F

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh secara simultan pada variabel profesionalisme, kompetensi terhadap kinerja pegawai. Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Ho : Profesionalisme dan kompetensi birokrasi secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan.

Ha : Profesionalisme dan kompetensi birokrasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan.

Menurut Sugiyono (2010:), untuk mengitung F yaitu dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-K-1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi ganda

K = Banyaknya variabel bebas

n = Ukuran sampel

Dengan membandingkan Signifikansi F dengan $\alpha=5\%$, maka kriteria pengujian yang digunakan dalam uji F adalah sebagai berikut:

a. Ho diterima apabila nilai Signifikansi F > $\alpha=5\%$, dapat diartikan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b. H_0 ditolak apabila Signifikansi $F < \alpha=5\%$, variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.



BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

Hasil penelitian dan pembahasan akan di jelaskan pada Bab IV dengan mengemukakan hasil analisis data serta pembahasan mengenai temuan-temuan selama proses penelitian berlangsung. Pengutaraan hasil dari penelitian diawali dengan gambaran secara umum obyek yang diteliti. Selanjutnya data yang diperoleh

dianalisis menggunakan analisa regresi untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh profesionalisme dan kompetensi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Secara administrasi Kabupaten Pelalawan dibentuk pada tahun 1999 didasarkan pada Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan. Kabupaten ini adalah perluasan dari Kabupaten Kampar ibukota di Pangkalan Kerinci.

Luas Kabupaten Pelalawan sebesar 13.822,10 km², mayoritas daerahnya berupa daratan, dan kepulauan. Pulau besar yang berada di wilayah Kabupaten ini diantaranya pulau Mendul (Penyalai), Pulau Muda, Pulau Serapung, Pulau Lebuh, dan Pulau-Pulau kecil lainnya. Wilayahnya terletak di pesisir timur pulau sumatera, membentang sepanjang hilir sungai Kampar dan berdekatan dengan Selat Malaka. Secara geografis terletak diantara 1°25" LU dan 0°,20" LS serta antara 100°,42" ~ 103°,28" BT dengan batas-batas wilayah sebagai berikut:

Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Siak dan Kabupaten Meranti; Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Indragiri Hulu, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kabupaten Indragiri Hilir; Sebelah Barat berbatasan dengan Kota Pekanbaru dan Kabupaten Kampar; Sebelah Timur berbatasan dengan Provinsi Kepulauan Riau.

Kabupaten Pelalawan memiliki iklim tropis dengan topografi yang mempunyai ketinggian dari permukaan laut berkisar antara 2 m s.d 40 m. Daerah yang tertinggi adalah Langgam, Pangkalan Kerinci, Sorek I, Pangkalan Lesung, Ukui, dan Bandar Seikijang dengan tinggi masing-masing diatas 30 m dan yang terendah adalah Teluk Dalam dengan tinggi 2 m.

Wilayah Kabupaten Pelalawan dibagi menjadi 12 kecamatan yang meliputi:

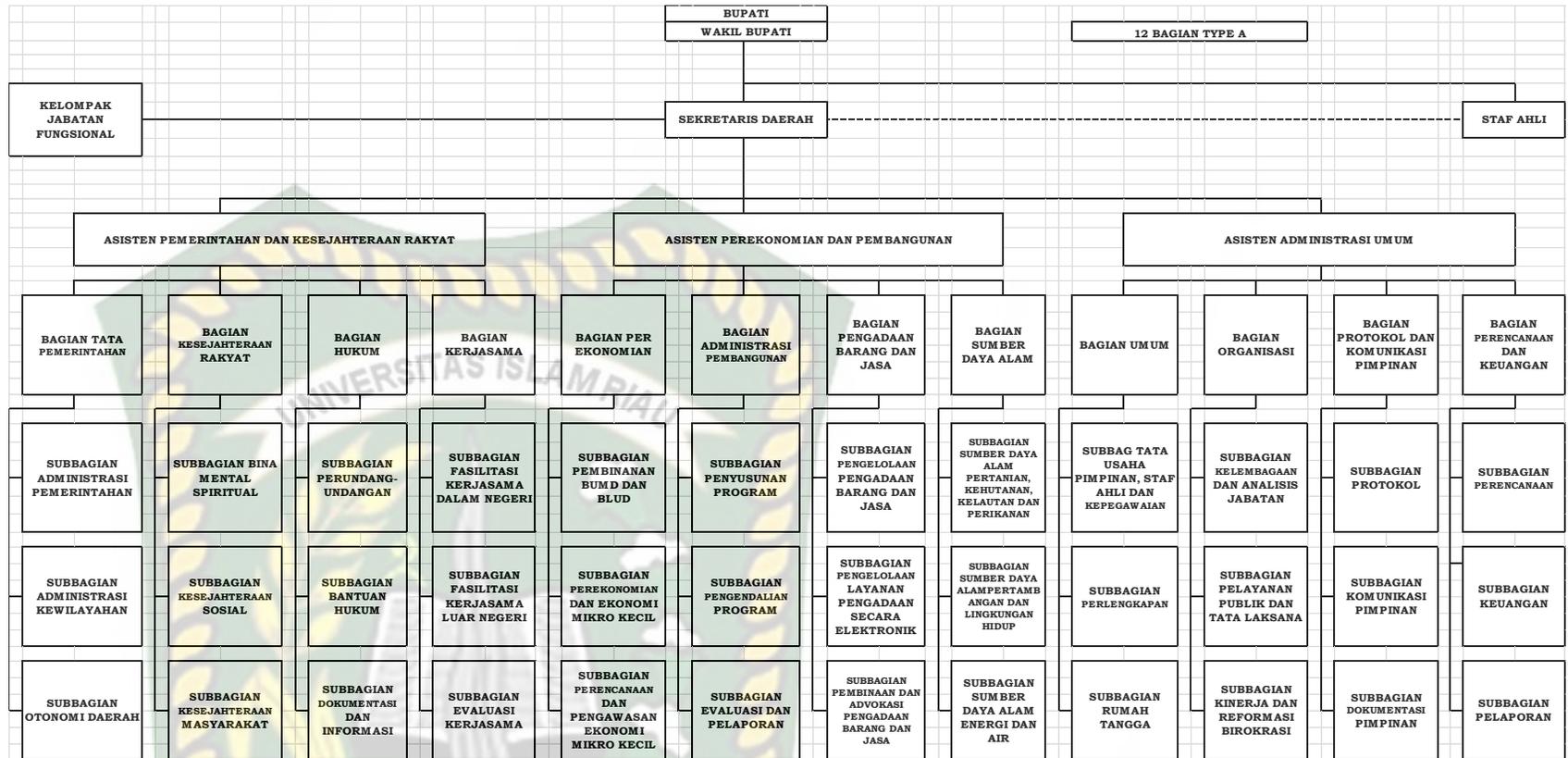
- 1) Langgam
- 2) Pangkalan Kerinci
- 3) Bandar Sei. Kijang
- 4) Pangkalan Kuras
- 5) Pangkalan Lesung
- 6) Ukui
- 7) Pelalawan
- 8) Bunut
- 9) Bandar Petalangan
- 10) Kuala Kampar
- 11) Kerumutan
- 12) Teluk Meranti

4.2. Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan

Sekretariat Daerah merupakan bagian staf pemerintahan yang memiliki kewajiban membantu Bupati menjalankan mesin Pemerintahan Daerah. Selain itu, Sekda memiliki tugas merumuskan kebijakan dan koordinasi dengan lembaga-lembaga terkait. Tugas lainnya yaitu melakukan pembinaan pada Dinas Daerah, Inspektorat, Badan Daerah, Lembaga Tekknis Daerah, Kecamatan dan Kelurahan serta Lembaga Perangkat Daerah lainnya.

Lembaga ini dipimpin oleh Sekretaris Daerah dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati dan Wakil Bupati. Dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, Sekda dibantu Asisten yang meliputi Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat, Asisten Perekonomian dan Pembangunan dan Asisten Administrasi Umum yang bertanggung jawab kepada Sekretaris Daerah. Berdasarkan PERBUP Nomor 94 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan.

4.2.1. Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan



Gambar 2 Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan
 Sumber: PERBUB PELALAWAN NO 94 TAHUN 2019

4.2.2. Susunan Kepegawaian dan Perlengkapan

Mengacu pada Gambar 2 tentang diatas, maka Struktur Organisasi terdiri dari:

- a. Sekretaris Daerah.
- b. Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat, mengoordinasikan:
 - 1) Bagian Tata Pemerintahan dan Kerja Sama terdiri atas:
 - a) Subbagian Administrasi Pemerintahan dan Otonomi Daerah;
 - b) Subbagian Administrasi Kewilayahan; dan
 - c) Subbagian Fasilitasi dan Kerjasama.
 - 2) Bagian Kesejahteraan Rakyat, terdiri atas:
 - a) Subbagian Bina Mental Spritual;
 - b) Subbagian Kesejahteraan Sosial; dan
 - c) Subbagian Kesejahteraan Masyarakat.
 - 3) Bagian Hukum, terdiri atas:
 - a) Subbagian Perundang-undangan;
 - b) Subbagian Bantuan Hukum; dan
 - c) Subbagian Dokumentasi dan Informasi.
- c. Asisten Perekonomian dan Pembangunan, mengoordinasikan:
 - 1) Bagian Perekonomian dan Sumber Daya Alam terdiri atas:
 - a) Subbagian Pembinaan BUMD dan BLUD;
 - b) Subbagian Ekonomi Mikro Kecil; dan
 - c) Subbagian Sumber Daya Alam

- 2) Bagian Administrasi Pembangunan, terdiri atas:
 - a) Subbagian Penyusunan Program;
 - b) Subbagian Pengendalian Program; dan
 - c) Subbagian Evaluasi dan Pelaporan
- 3) Bagian Pengadaan Barang dan Jasa, terdiri atas:
 - a) Subbagian Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa;
 - b) Subbagian Pengelolaan Layanan Pengadaan Secara Elektronik; dan
 - c) Subbagian Pembinaan dan Advokasi Pengadaan Barang dan Jasa.
- d. Asisten Administrasi Umum, mengoordinasikan:
 - 1) Bagian Umum, terdiri atas:
 - a) Subbagian Tata Usaha Pimpinan, Staf Ahli dan Kepegawaian;
 - b) Subbagian Perlengkapan; dan
 - c) Subbagian Rumah Tangga.
 - 2) Bagian Organisasi, terdiri atas:
 - a) Subbagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan;
 - b) Subbagian Pelayanan Publik dan Tata Laksana; dan
 - c) Subbagian Kinerja dan Reformasi Birokrasi
 - 3) Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan, terdiri atas:
 - a) Subbagian Protokol;
 - b) Subbagian Komunikasi Pimpinan; dan
 - c) Subbagian Dokumentasi Pimpinan.

4) Bagian Perencanaan dan Keuangan, terdiri atas:

- a) Subbagian Perencanaan;
- b) Subbagian Keuangan; dan
- c) Subbagian Pelaporan.

Sekretariat daerah dipimpin oleh sekretaris daerah, bagian dipimpin oleh kepala bagian, subbagian dipimpin oleh kepala subbagian. Struktur organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan digambarkan pada gambar 2.



BAB V

ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN

5.1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik data penelitian yang diperoleh dari lapangan. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 113 dengan tingkat pengembaliannya 100%. Kuesioner yang kembali kemudian di cek untuk dilihat layak atau tidaknya kuesioner yang kembali digunakan sebagai instrumen penelitian. Apabila pengisian kuesioner tidak lengkap maka kuesioner tersebut tidak akan digunakan.

5.1.1. Karakteristik Responden

Penjabaran karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja.

a. Jenis Kelamin

Potret secara umum berdasarkan jenis kelamin responden disajikan dalam Tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
(1)	(2)	(3)
Laki-laki	76	67,3
Perempuan	37	32,7
Total	113	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 7 sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 76 orang atau sebesar 67,3% dan perempuan sebanyak 37 orang atau sebesar 37,2%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan lebih banyak berjenis kelamin laki-laki. Mengacu pada informasi yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik pada Februari (2017), masih ditemukan kesenjangan partisipasi angkatan kerja berdasarkan jenis kelamin, partisipasinya mayoritas laki-laki (Tempo.co, 5 Mei 2017). Pada dasarnya tidak terdapat pembeda yang signifikan antara laki-laki dan perempuan dalam hal kepiawaian memecahkan masalah, analisis, motivasi, sosiabilitas, dan kemampuan belajar (Robbins & Judge, 2015).

b. Usia

Potret secara umum berdasarkan usia responden disampaikan dalam Tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Umur (th)	Jumlah	Persentase
(1)	(2)	(3)
20 s/d 25	8	7,1
26 s/d 30	17	15
31 s/d 35	15	13,3
36 s/d 40	28	24,8
41 s/d 45	20	17,7
46 s/d 50	18	15,9
50 <	7	6,2
Total	113	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 8 sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia antara 20 s/d 40 th sebanyak 68 orang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan dapat dikategorikan sebagai tenaga kerja yang produktif sehingga masih memiliki peluang besar untuk ditingkatkan kinerjanya. Usia menjadi salah satu faktor yang berkaitan alangsung dengan produktivitas kerja pegawai (Aprilyanti, 2018). Artinya tingkat produktivitas kerja lebih tinggi apabila usia pegawai masih dalam masa produktif dibandingkan dengan pegawai yang sudah berusia tua yang menyebabkan fisik menjadi lemah dan terbatas.

c. Masa Kerja

Potret secara umum berdasarkan masa kerja pegawai disajikan dalam Tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Masa Bekerja (th)	Jumlah	Persentase
(1)	(2)	(3)
1 s/d 5	21	18,6
6 s/d 10	59	52,2
10 <	33	29,2
Total	113	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 9 sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki pengalaman kerja antara 6 s/d 10 th sebanyak 59 orang. Lama kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai (Aprilyanti, 2018). Semakin lama pengalaman kerja seorang

pegawai asumsinya keterampilan dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan semakin baik. Dengan masa kerja yang lama seharusnya tenaga kerja sudah memiliki tingkat penguasaan teknis lebih baik dalam bekerja.

d. Tingkat Pendidikan

Potret secara umum berdasarkan tingkat pendidikan pegawai disajikan dalam Tabel 10 sebagai berikut:

Tabel 10 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
(1)	(2)	(3)
Sarjana	60	53,1
D3	9	8
SLTA	24	21,2
S2	17	15
D4	3	2,7
Total	113	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 10 sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan Sarjana dengan jumlah 60 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat latar belakang pendidikan tinggi. Jenjang pendidikan seseorang sangat diperlukan guna membentuk sumber daya yang berkualitas, pendidikan dapat membentuk pola pikir yang mampu bersaing dalam dunia kerja. Semakin tinggi pendidikan sumber daya manusia maka pengetahuan dan wawasannya akan semakin luas, mampu berfikir sistematis, sehingga produktivitas kerjanya cenderung semakin tinggi (Aprilyanti, 2018).

5.1.2. Deskripsi Variabel

Analisis deskripsi ini bertujuan untuk mengetahui tanggapan-tanggapan responden terhadap pertanyaan yang berkaitan dengan profesionalisme, kompetensi dan kinerja yang terdiri dari beberapa item-item pertanyaan

a. Variabel Profesionalisme

Tabel 11 Rekap Tanggapan Responden Pada Variabel Profesionalisme

No	Profesionalisme (X1)	SS (5)	CS (4)	N (3)	KS (2)	TS (1)	Skor	Rata-rata
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Saya memberikan perlakuan yang sama dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat	55	55	3	0	0	504	4,46
2	Saya selalu bersikap ramah dan sopan serta penuh perhatian dalam memberi pelayanan kepada masyarakat	26	85	2	0	0	476	4,21
3	Saya selalu memperlakukan masyarakat dengan setara tanpa membeda-bedakan status sosial dalam memberi pelayanan	32	48	26	7	0	444	3,93
4	Saya selalu memperlakukan masyarakat secara adil dalam memberi pelayanan	30	67	8	8	0	458	4,05
5	Saya tetap setia kepada pimpinan melalui pemberian pelayanan yang baik kepada	19	69	22	3	0	443	3,92

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
	masyarakat							
6	Saya tetap setia kepada lembaga dengan memegang teguh kode etik dan prinsip-prinsip moral dalam menjalankan pekerjaan	26	58	25	4	0	445	3,94
7	Saya bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada saya	33	59	14	7	0	457	4,04
8	Saya berperilaku jujur dalam bekerja serta mentaati peraturan lembaga	34	48	29	2	0	453	4,01
Total Skor							3680	
Rata-rata								4,07

Sumber: Hasil olah data, 2020

Berdasarkan Tabel 11 rekap tanggapan responden pada variabel profesionalisme diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,07 yang masuk pada interval 3,41 – 4,20. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa para pegawai memiliki profesionalisme kerja tinggi. Hal ini dapat diartikan pegawai memberi perlakuan yang sama dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat, selalu bersikap ramah dan sopan serta penuh perhatian dalam memberi pelayanan. Pegawai selalu memperlakukan masyarakat dengan setara tanpa membeda-bedakan status sosial dan selalu memperlakukan masyarakat secara adil. Pegawai setia kepada pimpinan melalui pemberian pelayanan yang baik kepada

masyarakat, tetap setia kepada lembaga dengan memegang teguh kode etik dan prinsip-prinsip moral dalam menjalankan pekerjaan. Pegawai bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaan yang diberikan, dan berperilaku jujur dalam bekerja serta mentaati peraturan.

b. Variabel Profesionalisme

Tabel 12 Rekap Tanggapan Responden Pada Variabel Kompetensi

No	Kompetensi (X2)	SS (5)	CS (4)	N (3)	KS (2)	TS (1)	Skor	Rata-rata
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	23	53	16	15	6	411	3,64
2	Saya memiliki pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan	34	48	29	2	0	453	4,01
3	Saya memiliki keterampilan berkomunikasi yang baik dalam memberi pelayanan kepada masyarakat	20	60	22	8	3	425	3,77
4	Saya memiliki keterampilan dalam mengoperasikan computer	26	60	17	10	0	441	3,90
5	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan kepada saya	29	45	33	6	0	436	3,86
6	Saya mampu menyelesaikan masalah yang terjadi dalam	17	58	29	9	0	422	3,73

pekerjaan								
Total Skor							2588	
Rata-rata								3,82

Sumber: Hasil olah data, 2020

Berdasarkan Tabel 12 rekap tanggapan responden pada variabel kompetensi diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,82 yang masuk pada interval 3,41 – 4,20. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa para pegawai memiliki kompetensi kerja tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa pegawai memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, pengetahuan yang dimiliki sesuai dengan yang dibutuhkan. Pegawai mampu berkomunikasi dengan baik dalam memberi pelayanan kepada masyarakat, serta memiliki keterampilan dalam mengoperasikan computer guna mendukung pekerjaannya. Pegawai mampu menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan, dan mampu menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan.

c. Variabel Kinerja

Berdasarkan Tabel 13 rekap tanggapan responden pada variabel kinerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,88 yang masuk pada interval 3,41 – 4,20. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa para pegawai memiliki kinerja tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa pegawai mampu memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain. Pegawai bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika organisasi dalam bekerja.

Pegawai mampu mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan. Pegawai menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Pegawai bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerja serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan. Pegawai memiliki kemauan untuk saling memotivasi dan mempengaruhi orang lain yang berkaitan dengan bidang tugas demi tercapainya tujuan organisasi.

Tabel 13 Rekap Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja

No	Kinerja (Y)	SS (5)	CS (4)	N (3)	KS (2)	TS (1)	Skor	Rata-rata
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Saya mampu memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain	36	40	23	14	0	437	3,87
2	Dalam bekerja, Saya bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika organisasi	25	37	38	13	0	413	3,65
3	Saya mampu mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan	27	42	33	11	0	424	3,75

4	Saya menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin	23	46	26	18	0	413	3,65
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
5	Saya bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerja serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan	43	52	15	3	0	474	4,19
6	Saya memiliki kemauan untuk saling memotivasi dan mempengaruhi orang lain yang berkaitan dengan bidang tugas demi tercapainya tujuan organisasi	36	56	17	4	0	463	4,08
Total Skor							2624	
Rata-rata								3,88

Sumber: Hasil olah data, 2020

5.2. Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh profesionalisme dan kompetensi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan. Hasil analisis regresi dengan menggunakan *software SPSS for windows* disajikan pada Tabel 14. Pada Tabel 14 ditunjukkan pengaruh profesionalisme dan kompetensi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan.

Tabel 14 Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Beta	t-hitung	Probabilitas
(1)	(2)	(3)	(4)
Profesionalisme X1	0,669	9,427	0,000
Kompetensi X2	0,214	3,018	0,003
Constant	:-0.773		
R ²	: 0,681		
Adjusted R ²	: 0,675		
F-statistik	: 117.502, Sig = 0.000		
N	: 113		

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Adapun rumus persamaan regresi berganda dan arti dari koefisien regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx^1 + bx^2$$

$$Y = -0.773 + 0,924 + 0,229$$

- 1) Koefisien beta profesionalisme (b1) = 0,924

Koefisien beta positif (searah) artinya, jika profesionalisme (X₁) meningkat satu satuan, maka perilaku kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,924 satuan dan sebaliknya, dengan asumsi variabel X₂ konstan.

- 2) Koefisien beta kompetensi (b2) = 0,229

Koefisien beta positif (searah) artinya, jika kompetensi (X_2) meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,229 satuan dan sebaliknya, dengan asumsi variabel X_1 konstan.

a. Uji Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 (Koefisien Determinasi) memiliki *range* 0-1. Semakin besar R^2 mengindikasikan semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berdasarkan Tabel 14 koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,681. Artinya variabel kinerja pegawai (Y) dalam model penelitian ini dipengaruhi oleh variabel profesionalisme dan kompetensi sebesar 68,1%. Sedangkan sisanya sebesar 31,9% lainnya ($100-68,1\% = 31,9\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini. Variabel lain di luar penelitian misalnya variabel disiplin kerja dan variabel motivasi kerja (Turangan, 2017) dan (Dohlia, syamsurizaldi, & Wandra, 2018).

b. Pengujian Hipotesis

1. Uji t

H_1 : Profesionalisme dan kompetensi birokrasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan.

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$. Uji t berpengaruh positif dan signifikan apabila hasil perhitungan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5 % ($P < 0,05$). Dalam penelitian ini t_{tabel} dengan $df = n-k$, $113-3 = 110$ dan $\alpha = 0,05$ = maka ditemukan t_{tabel} sebesar 1,65882.

Dari hasil uji t terlihat pada variabel profesionalisme diketahui nilai t_{hitung} sebesar $9,427 > 1,65882$, dan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar $0,000 \leq \alpha 0,05$. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan profesionalisme terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan.

Hasil uji t pada variabel kompetensi diketahui nilai t_{hitung} sebesar $3,018 > 1,65882$ dan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar $0,003 \leq \alpha 0,05$. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Maka berdasarkan hal tersebut hipotesis ke-dua diterima.

2. Uji F

H_2 : Profesionalisme dan kompetensi birokrasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan.

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Pengujian melalui uji F adalah dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$. Uji F berpengaruh positif dan signifikan apabila hasil perhitungan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5 % ($P < 0,05$). Dalam penelitian ini F_{tabel} dengan $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$, sedangkan $df_2 = n - k = 113 - 3 = 110$, maka ditemukan F_{tabel} sebesar 3,08. Dari hasil uji F terlihat nilai F_{hitung} sebesar $117,502 > F_{tabel}$ sebesar 3,08 dan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar $0,000 \leq \alpha 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel profesionalisme dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan, maka hipotesis ke-dua diterima.

5.3. Pembahasan

5.3.1. Pengaruh Profesionalisme dan Kompetensi Birokrasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan.

Profesionalisme dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji ANOVA atau Uji F diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 \leq \alpha 0,05$ dengan nilai F sebesar 117,502, maka model regresi mampu memprediksi

kinerja. Dengan kata lain, profesionalisme dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. Hal ini dapat dikatakan bahwa profesionalisme dan kompetensi semakin baik akan membuat Kinerja pegawai semakin baik pula. Sebaliknya, jika semakin buruk maka Kinerja pegawai semakin buruk pula.

Menurut Sutarjo (2008) dalam Adri (2017) ilmu dan keterampilan yang dimiliki pegawai akan berakibat pada pekerjaan dapat berjalan dengan efektif. Hal ini sejalan dengan penelitian ini yang memperoleh hasil bahwa profesionalisme dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Sudarman (2018) yang menunjukkan bahwa profesionalisme dan kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rumimpunu dkk (2018) yang menyatakan bahwa profesionalisme, kompetensi, disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Uraian tersebut dapat dikatakan bahwa Aparatur Sipil Negara mampu memberikan pelayanan terbaik baik kepada masyarakat, atasan, dan rekan sekerja, unit kerja terkait, dan instansi lain. Pegawai dapat bekerja sesuai dengan nilai, norma dan etika yang berlaku di Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan. Pegawai dapat bekerja dengan mendahulukan kepentingan dinas daripada kepentingan individu, serta mampu menjalankan kewajiban dan menjauhi pantangan dalam peraturan

kedinasan. ASN mampu kerja team baik dengan teman sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerja serta instansi lainnya dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan. Pegawai juga memiliki kemauan untuk saling memotivasi dan berkaitan dengan bidang tugas demi tujuan organisasi.

5.3.2. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan.

Merujuk pada hasil analisis data pada hasil uji t yang menghasilkan nilai Signifikansi sebesar $0,000 \leq \alpha 0,05$ dan koefisien beta sebesar 0,924. Hal ini berarti menunjukkan bahwa variabel profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin baik profesionalisme seorang Aparatur Sipil Negara maka akan semakin baik kinerjanya. Sebaliknya jika profesionalisme tidak baik maka akan menghasilkan kinerja yang tidak baik. Output dari penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dikerjakan oleh Sudarman (2018) yang menyatakan profesionalisme mempengaruhi kinerja dengan signifikan. Hasil penelitian tersebut relevan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Bolung dkk (2018) yang menunjukkan bahwa profesionalime mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Hal ini disebabkan ASN di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan sudah memberikan pelayanan yang baik, adil, tidak membeda-bedakan, bersikap sopan santun. Status sosial tidak dibedakan dalam memberikan pelayanan.

Pegawai bersikap loyal kepada lembaga dan pimpinan yang ditunjukkan dengan sikap, kode etik dan prinsip-prinsip moral dalam menyelesaikan pekerjaan dan bertanggung jawab. Maka dengan demikian Aparatur Sipil Negara di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan dapat dipercaya dan diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat berjalan efektif dan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan lembaga.

Profesionalisme merupakan kemampuan yang dimiliki pegawai yang sesuai dengan karakter pekerjaan serta kesesuaian keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan bidang dan tingkatannya masing-masing. Profesionalisme berkaitan dengan profesi seseorang membutuhkan kecerdasan dalam menjalankannya serta memiliki kualitas dalam bekerja. Seorang pegawai dapat dikatakan profesional apabila pekerjaannya memiliki ciri standar teknis atau etika suatu profesi (Oerip dan Utomo, 2012). Para pegawai yang profesional akan memperlihatkan kemampuan dan keahliannya, sikap dan disiplin, minat dan semangat, untuk bekerja terhadap Kinerja yang tinggi (Kartono, 2018). Artinya dapat dikatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam mewujudkan kinerja yang optimal ditentukan oleh profesionalisme pegawai.

Sebagaimana disampaikan oleh Tjiptoherijanto (2000) dalam Kartono (2018) yang mengatakan bahwa profesionalisme terlihat dari kompetensi yang terwujud pada kapasitas yang dimiliki seseorang yang

meliputi keahlian dan keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan perilaku (*behavior*). Pegawai yang bekerja secara profesional akan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara optimal. Profesionalisme pegawai yang dibarengi dengan kompetensi, pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya akan membantu pencapaian hasil kerja yang optimal (Kartono, 2018). Menurut Hasibuan (2008) dalam Sudarman (2018) Seorang pegawai dikatakan profesional apabila memenuhi syarat sebagai berikut:

- a) *Technical skills* yaitu memiliki kemampuan teknis bidang profesi, tangkas dalam melaksanakan pekerjaan.
- b) *Communication Skills* yaitu kecakapan berkomunikasi baik lisan maupun tulisan secara efektif, seperti tulisannya baik suaranya jelas, dan kata-katanya mudah dipahami dan dimengerti.
- c) *Personality Authority* yaitu memiliki kewibawaan dalam pelaksanaan tugas. Aparatur harus berperilaku baik, sifat dan kepribadiannya disenangi, menghargai pendapat orang lain.
- d) Stabilitas Emosi yaitu bahwa seorang aparatur tidak boleh beprasangka buruk terhadap tugas yang diembannya, tidak boleh cepat marah, mempunyai sifat kebabakan, keterbukaan.

Maka dengan demikian profesionalisme seorang ASN dalam melaksanakan suatu pekerjaan akan menentukan keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuannya. Profesionalisme merupakan pilar yang akan

menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik (Sedarmayanti, 2010).

5.3.3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan.

Uji t menghasilkan nilai Signifikansi variabel kompetensi sebesar $0,003 \leq \alpha 0,05$ dan koefisien beta sebesar 0,229. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh seorang Aparatur Sipil Negara maka akan semakin baik pula kinerjanya. Begitu pula dengan sebaliknya jika kompetensinya tidak baik maka akan menghasilkan kinerja yang tidak baik pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sartika, 2015) yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dikerjakan oleh (Sudarman, 2018) yang menjelaskan bahwa kompetensi mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian sejalan pula dengan hasil penelitiannya (Sari,

Sjharuddin, & Razak, 2018) yang mana hasilnya menunjukkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompetensi yang dimiliki seorang pegawai pada akhirnya akan menentukan kinerja pegawai tersebut (Rande, 2016), (Rumimpunu, Lengkong, & Sepang, 2018), dan (Sholehatusya'diah, 2017). Adapaun yang menjadi penyebab kompetensi mampu mempengaruhi kinerja pegawai dengan signifikan adalah kemampuan ASN menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, pengetahuan yang dimiliki pegawai sesuai dengan kebutuhan lembaga, pegawai memiliki keterampilan berkomunikasi yang baik dalam memberi pelayanan kepada masyarakat. Selain itu pegawai juga memiliki keterampilan mengoperasikan komputer dengan baik dan sesuai kebutuhan lembaga, pegawai mampu menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan, dan mampu menyelesaikan masalah yang terjadi saat dalam bekerja.

Kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas (Budhiningtias, 2011) dalam (Sari, Sjharuddin, & Razak, 2018). Menurut konsep Max Weber dalam menciptakan model birokrasi yang ideal menjelaskan bahwa suatu birokrasi atau administrasi telah memiliki suatu bentuk pekerjaan yang pasti dimana semua fungsi dijalankan dalam cara-cara yang rasional (Wakhid, 2011). Tipe ideal itu

menurutnya dapat dipergunakan sebagai perbandingan antar birokrasi. Dengan kata lain bahwa setiap jabatan di Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan hanya diisi oleh orang yang memiliki kompetensi yang tepat baik akademik maupun secara teknis. Berdasarkan penjelasan hasil penelitian diatas, maka dapat disimpulkn bahwa kompetensi kerja yang dimiliki pegawai sangat penting dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan kompetensi yang dimiliki maka pegawai dapat mendukung setiap program lembaga, mampu berinovasi dan kreatif sehingga kinerjanya meningkat sesuai dengan prosedur kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

5.4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel profesionalisme dan kompetensi birokrasi secara parsial terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi $\leq \alpha$ 0,05 dan koefisien beta positif. Makna dari hasil penelitian ini adalah jika profesionalisme pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan meningkat maka kinerja mereka akan lebih baik atau meningkat. Dan apabila kompetensi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan tinggi atau meningkat maka kinerja mereka akan naik atau lebih baik.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel profesionalisme dan kompetensi birokrasi secara simultan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi $\leq \alpha$ 0,05 dan nilai koefisiennya positif. Makna dari hasil tersebut adalah jika profesionalisme dan kompetensi yang dimiliki pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan secara bersamaan tinggi maka kinerja mereka akan tinggi.

5.5. Saran

Merujuk pada hasil penelitian, pembahasan serta kesimpulan diatas, maka saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pegawai atau Aparatur Sipil Negara di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan sudah bekerja secara professional dan memiliki kompetensi yang baik. Namun ada baiknya untuk lebih meningkatkan lagi kompetensinya sesuai bidangnya masing-masing serta sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan melalui berbagai pelatihan atau diklat demi tercapainya kinerja yang diharapkan.
2. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan penelitian dengan menambahkan atau mengangkat variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja ASN yang belum di ungkapkan dalam penelitian ini. Dengan tujuan, hasilnya akan lebih beragam sehingga dapat menambah referensi dalam pemecahan masalah terkait kinerja, khususnya kinerja ASN.

DAFTAR PUSTAKA

- Dohlia, P., syamsurizaldi, & Wandra, N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja PNS pada Kantor Camat di Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*.
- Nitisemito, A. S. (2001). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pramawati, A. A., & Widnyani, I. P. (2017). Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dearah Kabupaten Klungkung. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*.
- Aprilyanti, S. (2018). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri, Vol 1 No 2*, 68-72.
- Ghozali, I. (2016). *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif, Untuk Akuntansi Bisnis, Dan Ilmu Sosial Lainnya*. Semarang: Yoga Pratama (Fakultas Ekonomika Dan Bisnis UNDIP).
- Hasibuan, M. (2006). *Organisasi dan Motivasi – Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono. (2018). Pengaruh Profesionalisme dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*.
- Komara, E. (2019, Maret). Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia, *Mimbar Pendidikan: Jurnal Indonesia untuk Kajian Pendidikan. Jurnal Indonesia untuk kajian pendidikan, Volume 4 (1)*.
- Kurniawan, A. (2005). *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaruan.

- Mangkunegara, A. P. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Nawawi, I. (2009). *Public Policy (Analisis, Strategi Advokasi Teori dan Praktek)*. Surabaya: PMN.
- Prwirosentono, S. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rande, D. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. *e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 2*, 101-109.
- Robbins , S., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rumimpunu, R. J., Lengkong, V. P., & Sepang, J. L. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi SULUT. *Jurnal EMBA, Vol.6 No.4*, 3358 – 3367.
- Sari, N. R., Sjaruddin, H., & Razak, N. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dimoderasi Profesionalisme Karyawan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 19-30.
- Sartika, A. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu. *e-Jurnal Katalogis*, hlm 54-65.
- Sastrohadiwiryono, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refka Aditama.

- Sholehatusya'diah. (2017). Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor PT. Kitadin Tenggara Seberang. *eJournal Administrasi Negara, Volume 5 No 2*.
- Siagian, S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarman, E. (2018). Pengaruh Profesionalisme Dan Kompetensi Birokrasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Karawang. *Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana prenada media group.
- Syafiie, I. K. (2010). *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Syafri, W. (2012). *Studi Tentang Administrasi Publik*. Jakarta: Erlangga.
- Turangan, J. K. (2017, Juni). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Manado. *Jurnal EMBA, Vol.5 No.2*.
- Wakhid, A. A. (2011). Eksistensi Konsep Birokrasi Max Weber Dalam Reformasi Birokrasi Di Indonesia. *Jurnal TAPIS, Vol.7 No.13*.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja* (3 ed.). Jakarta: PT Raja Grafindo Prasad.