

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN PROFESIONALISME KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR URUSAN AGAMA KECAMATAN TAMALANREA KOTA MAKASSAR

Nurfitriani Sabir¹, Nurdin Latif², Arianto Taliding³

STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen

nurfitrianisabir2201@gmail.com, nurdinlatif@gmail.com, taliding2012@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan metode penelitian survei yakni dengan membagikan kuesioner secara langsung kepada para pegawai yang bekerja di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar serta hasil penelitian akan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dan profesionalisme kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Selain itu, kedisiplinan maupun profesionalisme kerja juga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.

Kata Kunci : Kedisiplinan, Profesionalisme Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari organisasi baik institusi maupun perusahaan sehingga kemampuan sumber daya manusia sangat dituntut menjadi yang terbaik. Terlebih lagi sumber daya manusia yang berada di kantor pemerintahan yang disebut sebagai pegawai atau aparatur sipil negara. Peranan pegawai sangatlah penting dalam institusi karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas institusi dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup institusi. Berhasil tidaknya suatu institusi dalam mempertahankan eksistensi institusi dimulai dari pegawai itu sendiri yang berperan secara efektif dan efisien secara maksimal bagi masa depan institusi (Saputra, 2019).

Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja suatu organisasi tidak terlepas dari kinerja individu dan para anggotanya, apabila kinerja individu membaik maka secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Wariati dkk, 2015). Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya di pakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi (H'Mulkin et al., 2021). Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi. Pengertian penilaian kinerja pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS (Rianto dkk, 2019).

Pegawai yang dipilih hendaknya memiliki disiplin kerja yang baik serta rasa profesionalisme yang tinggi, agar kinerja yang dihasilkan akan terasa lebih memuaskan, baik itu untuk diri sendiri, perusahaan maupun lingkungan kerja lainnya. Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan sama sekali tidak dirasakan sebagai beban bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya. Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya (Utomo dan Nurkhasanah, 2019).

Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan menjunjung juga sikap profesionalisme di dalam bekerja untuk meningkatkan kinerjanya terutama sebagai seorang pegawai. Profesionalisme mencerminkan sikap pegawai terhadap profesi yang ditekuninya, kesungguhan untuk mendalami, menguasai, menerapkan dan menjunjung tinggi etika profesi. Seorang profesionalisme yang memiliki kompetensi diatas merupakan orang yang mampu menyelesaikan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien. Kemampuan, pengetahuan, keahlian serta keterampilan yang di milikinya akan membantu pencapaian hasil secara efektif dan efisien (Rianto dkk, 2019). Untuk mencapai kinerja pegawai yang baik dan demi tercapainya tujuan organisasi di butuhkan kedisiplinan dan sikap profesionalisme dari setiap pegawai. Tidak di pungkiri kedisiplinan dan profesionalisme dari pegawai akan sangat mempengaruhi kinerjanya. Semakin baiknya kinerja pegawai akan semakin meningkatkan efisiensi penyelesaian tugasnya. Dengan baiknya kinerja dari para pegawainya maka kinerja dari instansi tersebut akan menjadi baik pula.

Masalah

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar ?
2. Apakah profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar ?

Tujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.

LANDASAN TEORI**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan di capai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat (Susan, 2019).

Sedarmayanti dalam Susan (2019) mengemukakan berkaitan tentang ruang lingkup manajemen sumber daya manusia (MSDM) berdasarkan masa pelaksanaannya dan tugas pengembangan ke dalam beberapa bagian sebagai berikut :

- a. *Pre Service Training* (Pelatihan Pra Tugas)
Pelatihan yang di berikan kepada calon karyawan yang akan memulai untuk bekerja atau karyawan baru yang bersifat pembekalan agar mereka dapat melaksanakan tugas yang nantinya di bebankan kepada mereka.
- b. *In Service Training* (Pelatihan dalam Tugas)
Pelatihan dalam tugas yang dilakukan untuk karyawan yang sedang bertugas dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. *Post Service Training* (Pelatihan Purna/Pasca Tugas)
Pelatihan yang dilaksanakan organisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan dalam menghadapi pensiun.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (Susan, 2019) meliputi:

1. Perencanaan
Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. Pengarahan
Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian
Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan
Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan
Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang di berikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan
Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.
10. Kedisiplinan
Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
11. Pemberhentian
Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Kedisiplinan

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator dari disiplin kerja adalah kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, dan ketaatan pada standar kerja (Wariati dkk, 2015).

Disiplin adalah suatu keadaan yang menunjukkan bahwa suasana tertib dan teratur yang dihasilkan oleh orang-orang yang berada di bawah naungan sebuah organisasi karena peraturan-peraturan yang berlaku dihormati dan diikuti. Disiplin mati adalah disiplin tanpa inisiatif, sedangkan disiplin hidup adalah disiplin yang memberikan kebebasan untuk berinisiatif sepanjang sesuai dengan garis strategis yang ditentukan (Azis, 2016). Byars dan Rue (2005) dalam Azis (2016) menyatakan ada beberapa hal yang dapat dipakai sebagai indikasi tinggi rendahnya kedisiplinan kerja karyawan yaitu (1) kehadiran, (2) ketepatan waktu, (3) kepatuhan terhadap atasan, (4) kepatuhan dalam menggunakan/memelihara perlengkapan kantor, (5) ketertiban terhadap peraturan yang berhubungan langsung dengan produktivitas kerja, dan (6) mampu bekerjasama.

Profesionalisme Kerja

Profesionalisme yaitu kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang (Amin, 2021). Profesionalisme adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik (Sedarmayanti, 2010 dalam Rumimpunu, 2018).

Profesionalisme adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, dan efisiensi serta bertanggung jawab. Profesionalisme adalah kehandalan dan keahlian dalam melaksanakan tugas, sehingga prosedur dapat dilaksanakan dengan kualitas tinggi, tepat waktu dan cermat, serta mudah bagi pelanggan untuk memahami dan mengikuti prosedur (Fibruani dkk, 2021).

Hipotesis

Sebagai jawaban sementara atas masalah yang diteliti, diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Diduga bahwa profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah metode penelitian survei. Metode penelitian ini membagikan kuesioner secara langsung kepada para pegawai yang bekerja di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda untuk menentukan pengaruh kedisiplinan dan profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai yang dapat ditunjukkan dengan persamaan berikut :

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

Keterangan :

- Y = kinerja pegawai (variabel dependen)
 β_0 = konstanta
 β_1, β_2 = koefisien regresi
 X_1 = kedisiplinan (variabel independen)
 X_2 = profesionalisme kerja (variabel independen)
 ϵ = error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Berdasarkan data yang terkumpul dari 43 responden, jumlah responden pria adalah 20 orang (46,51%) dan jumlah responden wanita adalah 23 orang (53,49%). Responden yang berusia antara 21-30 tahun adalah 8 orang (18,60%), antara 31-40 tahun adalah 7 orang (16,28%), antara 41-50 tahun adalah 15 orang (34,88%), serta responden yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 13 orang (30,24%). Kemudian, sebanyak 34 orang (79,07%) adalah lulusan S1, 8 orang (18,60%) adalah lulusan S2, dan sebanyak 1 orang (2,33%) adalah lulusan S3. Responden yang telah bekerja selama 2-5 tahun sebanyak 11 orang (25,58%), yang telah bekerja selama 5-15 tahun sebanyak 11 orang (25,58%), yang telah bekerja selama 15-30 tahun sebanyak 18 orang (41,86%), dan yang telah bekerja lebih dari 30 tahun sebanyak 3 orang (6,98%). Sebanyak 30 orang (69,76%) pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Tamalanrea berstatus ASN, dan sebanyak 13 orang (30,24%) berstatus non ASN.

Uji Validitas

Pengujian terhadap validitas dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu menggunakan uji *Pearson Product – Moment Coefficient of Correlation* dengan bantuan SPSS

v25.0. Berikut hasil pengujian terhadap validitas dari setiap item pernyataan pada variabel-variabel yang diuji.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Jumlah Item	Pearson Correlation	Status
1.	Kedisiplinan (X1)	8	0,457 – 0,767	Valid
2.	Profesionalisme Kerja (X2)	10	0,243 – 0,771	Valid
3.	Kinerja Pegawai (Y)	8	0,437 – 0,683	Valid

Sumber : data olahan 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 1, masing-masing item pernyataan memiliki skor yang berada diatas 0,05 maka semua item pernyataan dikatakan valid dan memenuhi persyaratan untuk digunakan dalam analisis data.

Uji Reliabilitas

Pengukuran terhadap reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu menggunakan uji *Cronbach Alpha* dengan bantuan SPSS v25.0. Berikut hasil pengujian terhadap reliabilitas dari pernyataan pada variabel-variabel yang diuji.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Status
1.	Kedisiplinan (X1)	8	0,746	Reliabel
2.	Profesionalisme Kerja (X2)	10	0,743	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai (Y)	8	0,702	Reliabel

Sumber : data olahan 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2, dapat dilihat bahwa ketiga variabel yaitu kedisiplinan, profesionalisme kerja, dan kinerja pegawai memiliki *Cronbach's Alpha* diatas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa adanya stabilitas dan konsistensi suatu instrumen pengukuran dalam mengukur konsep tertentu sehingga dapat digunakan untuk analisis data.

Uji Normalitas

Pengujian terhadap normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* kriteria dengan bantuan SPSS v25.0. Berikut hasil pengujian normalitas data untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig	α	Keterangan
0,200	0,05	Terdistribusi Normal

Sumber : data olahan 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3, nilai dari hasil pengujian normalitas adalah 0,200 dimana nilai ini lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa data residual terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan bantuan SPSS v25.0 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kedisiplinan (X1)	1,552	Tidak terjadi multikolinearitas
Profesionalisme Kerja (X2)	1,552	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : data olahan 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4, nilai signifikansi pada uji multikolinearitas tidak lebih dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel bebas pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu menggunakan uji Glejser dengan bantuan SPSS v25.0. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Kedisiplinan (X1)	0,156	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Profesionalisme Kerja (X2)	0,272	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : data olahan 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5, nilai signifikansi dari setiap variabel bebas pada uji heteroskedastisitas lebih dari 0,05 yang berarti bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai dan pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai dengan bantuan SPSS v25.0 yang menyajikan hasil analisis pada tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sig	Keterangan
Konstanta	11,958	0,002	
Kedisiplinan (X1)	0,323	0,007	Signifikan
Profesionalisme Kerja (X2)	0,291	0,001	Signifikan

Sumber : data olahan 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6, dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 11,958 + 0,323X_1 + 0,291X_2 + \varepsilon$$

Uji t (Uji Parsial)

Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa signifikansi variabel kedisiplinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,007 dimana $0,007 < 0,05$ sehingga hipotesis kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Demikian juga untuk variabel profesionalisme kerja (X2) memiliki nilai signifikansi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,001 dimana $0,001 < 0,05$ sehingga hipotesis profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Uji F (Uji Simultan)

Hasil uji F (uji simultan) yang menguji pengaruh kedisiplinan dan profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Uji F

Variabel	F	Sig	α
Kedisiplinan (X1), Profesionalisme Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)	24,451	0,000	0,05

Sumber : data olahan 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 7, nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kedisiplinan dan profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R ²	Adjusted R ²
Kedisiplinan (X1), Profesionalisme Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)	0,550	0,528

Sumber : data olahan 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.10, koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,528 yang berarti bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kedisiplinan dan profesionalisme kerja sebesar 52,8% dan sisanya sebesar 47,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak berada pada model penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian pada tabel 6 menunjukkan nilai signifikansi kedisiplinan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,007 dimana 0,007 lebih kecil dari 0,05 sehingga terbukti bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kedisiplinan diartikan sebagai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat menjadi faktor pengikat dan integrasi sebagai kekuatan yang dapat memaksa pegawai untuk memenuhi peraturan-peraturan serta prosedur kerja yang telah ditentukan.

Pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan terutama untuk datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu jam kerja yang telah diberlakukan. Dengan datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu jam kerja, pekerjaan seorang pegawai akan terselesaikan dengan maksimal sehingga meningkatkan kompetensi atau kinerjanya. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan memberikan pelayanan yang optimal bagi masyarakat sehingga akan bermanfaat bagi masyarakat luas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosada, dkk (2022) yang menyatakan bahwa kedisiplinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil pengamatan saya bahwa tingkat kedisiplinan terhadap kinerja para pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar semakin baik, ditunjukkan dengan para pegawai yang selalu datang dan pulang tepat pada waktu yang sudah

ditentukan. Dimana para pegawai selalu berada di tempat pada saat jam kerja. Kedisiplinan dari setiap pegawai tentunya sangat mempengaruhi kinerja dari para pegawai.

2. Pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian pada tabel 6 menunjukkan nilai signifikansi profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,001 dimana 0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga terbukti bahwa profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Profesionalisme diartikan sebagai memberikan pelayanan sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki dan manusiawi secara penuh/utuh tanpa mementingkan kepentingan pribadi. Profesionalisme adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik.

Pegawai yang memiliki sikap profesionalisme yang tinggi akan bekerja dengan semaksimal menerapkan ilmu yang diperolehnya dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat. Pegawai akan mementingkan kepentingan publik atau masyarakat di atas kepentingan pribadi atau golongan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai yang bekerja secara profesional akan terus meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memberikan pelayanan yang terbaik karena tujuan utamanya yakni melakukan pekerjaan sesuai bidang ilmunya semaksimal mungkin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fibruani, dkk (2021) yang menyatakan bahwa profesionalisme secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengamatan saya bahwa tingkat profesionalisme kerja terhadap kinerja para pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar semakin baik, ditunjukkan dengan para pegawai yang bekerja selalu memperhatikan efisiensi penyelesaian tugasnya. Dengan baiknya kinerja dari para pegawai, maka kinerja dari instansi akan menjadi semakin baik pula.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kedisiplinan dan profesionalisme kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan uji F dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 dimana $0,000 < 0,05$.
2. Kedisiplinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan uji t dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,007 dimana $0,007 < 0,05$.
3. Profesionalisme kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan uji t dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,001 dimana $0,001 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, M. (2021). Pengaruh Profesionalisme Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 8(3).
- Azis, A. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe Utara. *Open Jurnal System Halu Oleo University*, 1(1).
- Cahyanto, I. D. & Rahayu, B. S. (2021). Komitmen Organisasi berdampak pada Kinerja Pegawai ditinjau dari Aspek Disiplin Kerja, Diklat dan Profesionalisme. *Media Akuntansi*, 33(2).

- Dolly, H. P. Latif, N. Taufiq, A. (2022). Pengaruh Profesionalisme Kerja, Disiplin Kerja dan Pendidikan terhadap Kinerja Prajurit dan Pegawai Negeri Sipil di Kosek II Makassar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(6).
- Fibruani, E. P. Syuzairi, M. Iranita. (2021). Pengaruh Profesionalisme Kerja, Disiplin Kerja dan Pemberian Reward terhadap Kinerja Karyawan pada TV Kepri. *Student Online Jurnal Universitas Maritim Raja Ali Haji*, 2(2).
- Fransiska, E. & Soenarmi. (2019). Pengaruh Profesionalisme, Pengalaman dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Kantor kementerian Agama Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 2(1).
- Hafid, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Samsat Polewali Mandar. *Development Research of Management : Jurnal Manajemen*, 13(2).
- H'Mulkin, A., Fajriansyah, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTP. Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Arasoe Kab. Bone. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Minggu, M. M. Lengkong, V. P. K. Rumokoy, F. S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1).
- Pongoh, M. Tewal, B. Sendow, G. M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Profesionalisme dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Ahli Daya pada Masa Pandemi di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kawangkoan. *Jurnal EMBA*, 9(4).
- Rianto, P. Suharto, A. Winahyu, P. (2019). Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan Tenaga Kerja Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Jember*.
- Rosada, H. Madjir, S. Aprini, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Profesionalisme, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Empat Lawang. *Seminar Nasional GCA 2021*, Volume 6.
- Rumimpunu, R. J. Lengkong, V. P. K. Sepang, J. L. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 6(4).
- Saputra, H. R. M. I. (2019). Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Online Eko dan Bisnis*, 10(3).
- Utomo, S. B. & Nurkhasanah, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Profesionalisme terhadap Kinerja pada Dealer Permata Motor Kadipaten Kabupaten Majalengka. *Syntax Idea*, 1(7).
- Wariati, N. Dahniar. Sugiati, T. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 3(3).
- Widyastuti, Y. (2010). Pengaruh Persepsi Remunerasi Pegawai, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Percontohan Serang Provinsi Banten. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(2).