

PENGARUH DISIPLIN DAN PROFESIONALISME KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS DI KANTOR DESA TANJUNG SARI, NATAR – LAMPUNG SELATAN)

Maidiana Astuti Handayani¹, Dian Novita², Aji³

¹Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang, ^{2,3}Manajemen, Universitas Teknokrat Indonesia
Jl. Jendral Ahmad Yani, 13 Ulu, Palembang, Jl. ZA. Pagar Alam No.7, Gedong
Meneng, Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung

Email : maidiana_astuti@um-palembang.ac.id, diannovita@teknokrat.ac.id, ajiii040200@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor desa Tanjung Sari, Natar-Lampung Selatan). Sumber data yang digunakan dalam penulisan ini didapat dari penyebaran kuesioner dan hasil wawancara terhadap pimpinan di Kantor Desa Tanjung Sari, Natar-Lampung Selatan. Variabel independen dalam penulisan ini adalah disiplin dan profesionalisme kerja sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Desa Tanjung Sari, Natar-Lampung Selatan sebanyak 40 orang. Pada penelitian ini sampel diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode analisis yang digunakan yaitu metode analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS 25. Hasil penelitian uji f menunjukkan bahwa secara simultan disiplin dan profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian pada hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, begitupun padavariabel profesionalisme kerja yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai.

Kata Kunci : Disiplin, Profesionalisme kerja dan Kinerja pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of Discipline And Work Professionalism On The Employees Performance (Case Study At Tanjung Sari Village Office, Natar-Lampung Selatan). The data source used in this study was obtained from the results of the distribution of questionnaires and the result of interview with leader at the village office of Tanjung Sari, Natar-Lampung Selatan. The independent variables in this paper are discipline and work professionalism, while the dependent variable is employees performance. The population in this study was all employees at the village office at Tanjung Sari, Natar-Lampung Selatan of which there are 40 people. Samples are taken using saturated sampling techniques, which are a sample determination technique when all member of the population are used as samples. The analysis method used is the multiple linear regression analysis using the SPSS 25 tool. The results of the f test showed that simultaneously discipline and employee work professionalism have a significant effect on the employees performance. Then the test result of t test showed that partially work discipline has a positive and significant effect on the employees performance as well as on the variabel of work professionalism which has a positive and significant effect on the employees performance.

Keywords: Discipline, work professionalism and employee performance

1. Pendahuluan

Setiap lembaga baik lembaga pendidikan, pemerintahan kota, desa, provinsi dan lain sebagainya dalam setiap melaksanakan segala kinerjanya selalu mengharapkan *feedback* baik dalam pandangan masyarakat yang dilayani. Salah satu faktor yang dapat menunjang hal tersebut adalah kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki dalam lembaga tersebut. Kualitas pelayanan pada publik sendiri sangat erat kaitannya dengan sumber daya manusia yang berperan di dalamnya. Sumber Daya Manusia sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mengelola, mengatur, dan menjalankan kegiatan di suatu organisasi, agar dapat mencapai kemampuan yang maksimal dan memiliki sikap yang profesional. Sumber

Daya Manusia juga menjadi kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Keberhasilan perusahaan tergantung kepada kinerja karyawan, oleh karena itu setiap karyawan dituntut harus dapat bersaing dan mampu mempertahankan kinerja yang mereka hasilkan dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Kinerja merupakan suatu perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi perusahaan (Khumaira 2020). Kinerja juga dapat diartikan sebagai kesuksesan yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan suatu pekerjaan. Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan, karena tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya (Rosita, 2019).

2. Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan, organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi karyawan disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaan.

Profesionalisme Kerja

Profesionalisme berasal dari kata dasar profesi, dalam bahasa Inggrisnya (profession) atau bahasa Belanda (professie). Kedua bahasa ini mengambil dari bahasa Latin (professio) berarti "pengakuan" atau "pernyataan". Profesi diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan ketrampilan khusus yang diperoleh dari Pendidikan akademis yang intensif. Profesi adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian tertentu yang artinya suatu pekerjaan atau jabatan tersebut tidak dapat dipegang oleh sembarang orang tetapi memerlukan persiapan melalui pendidikan dan pelatihan secara khusus (Oroh et al., 2017). Sebagai seorang profesional harus memadukan dalam diri pribadinya kecakapan teknik yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaannya dan juga kematangan etik (unsur akal dan moral).

Kinerja

Kinerja merupakan suatu perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi perusahaan (Khumaira 2020). Kinerja juga dapat diartikan sebagai kesuksesan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Penilaian kinerja merupakan salah satu bentuk evaluasi kinerja bagi karyawan yang ditentukan apakah sudah sesuai dengan target yang ditentukan atau belum.

Perumusan Hipotesis

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H2: Profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H3: Disiplin dan profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

3. Metode Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan merupakan jenis penelitian *mix methods*. Menurut Creswell (2014) *mix methods* merupakan pendekatan penelitian yang mengkombinasikan atau mengasosiasikan bentuk kualitatif dan kuantitatif. Dalam penelitian ini data yang digunakan dinyatakan dengan angka yang dianalisis melalui program SPSS. Pada penelitian ini yang dijadikan tempat penelitian adalah Kantor Desa Tanjung Sari Adapun yang akan dibahas terbatas hanya pada besar pengaruh disiplin dan profesionalisme kerja serta kinerja pegawai.

4. Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Pengujian validitas memiliki tujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner pada penelitian. Uji Validitas dilakukan menggunakan bantuan SPSS versi 25. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel. Pada penelitian ini didapat nilai r tabel pada $n = 40$ dengan rumus $df = n - 2$ dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,2638. Berdasarkan hal tersebut kuesioner dinyatakan valid dan sampel bisa diteliti lebih lanjut, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Uji Validitas

Disiplin Kerja	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,823	0,2638	Valid
X1.2	0,808	0,2638	Valid
X1.3	0,693	0,2638	Valid
X1.4	0,753	0,2638	Valid
X1.5	0,741	0,2638	Valid
X1.6	0,641	0,2638	Valid
X1.7	0,717	0,2638	Valid
X1.8	0,745	0,2638	Valid

X1.9	0,591	0,2638	Valid
------	-------	--------	-------

Sumber : Data diolah tahun 2024 dengan SPSS 24

Profesionalisme Kerja	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,620	0,2638	Valid
X2.2	0,746	0,2638	Valid
X2.3	0,684	0,2638	Valid
X2.4	0,841	0,2638	Valid
X2.5	0,631	0,2638	Valid
X2.6	0,771	0,2638	Valid
X2.7	0,718	0,2638	Valid
X2.8	0,847	0,2638	Valid
X2.9	0,711	0,2638	Valid
X2.10	0,754	0,2638	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2024 dengan SPSS 24

kinerja	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,796	0,2638	Valid
2	0,849	0,2638	Valid
Y3	0,850	0,2638	Valid
Y4	0,794	0,2638	Valid
Y5	0,738	0,2638	Valid
Y6	0,673	0,2638	Valid
Y7	0,792	0,2638	Valid
Y8	0,848	0,2638	Valid
Y9	0,756	0,2638	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2024 dengan SPSS 24

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Koefisien n	Keterangan
Disiplin Kerja(X1)	0,897	>0,60	Reliabel
Profesionalisme Kerja (X2)	0,902	>0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,921	>0,60	Reliabel

Tabel 3 Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-5.492	2.493		-2.203	.034
	Disiplin Kerja (X1)	.486	.164	.460	2.961	.005
	Profesionalisme Kerja (X2)	.521	.162	.499	3.211	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data diolah tahun 2024 dengan SPSS 24

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel disiplin dan profesionalisme kerja pegawai berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Pengujian ini menggunakan uji signifikan parsial (uji T) dan uji signifikan simultan (Uji F).

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4 Hasil Uji T

Variabel bebas	T hitung	T tabel	Signifikan
X1	2,961	1,68709	0,005
X2	3,211	1,68709	0,003

Berdasarkan Tabel di atas, uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05, sedangkan nilai t tabel dapat dihitung pada tabel t-test dengan rumus $df = n - k$ atau $df = 40 - 3 = 37$, sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,68709. Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut.

H1 : Uji hipotesis disiplin kerja (X1) berpengaruh

positif pada kinerja pegawai(Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh thitung 2,961 > ttabel 1,68709 dengan signifikansi sebesar 0,005 < 0,05. Hal ini berarti bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

H2 : Uji hipotesis profesionalisme kerja (X2) berpengaruh positif pada kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh thitung 3,211 > ttabel 1,68709 dengan signifikansi sebesar 0,003 < 0,05. Hal ini berarti bahwa H0 ditolak dan H2 diterima, artinya variabel profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1193.673	2	596.836	148.980	.000 ^b
	Residual	148.227	37	4.006		
	Total	1341.900	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Profesionalisme Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)						

Nilai F hitung sebesar 148,980 dan F tabel dengan $df_1=k-1$ ($df_1 = 3-1 = 2$), maka derajat pembilangnya adalah 2 dan $df_2 = n-k$ ($df_2 = 40-3 = 37$) untuk derajat penyebut, maka diperoleh F tabel sebesar 3,25 berarti F hitung > F tabel yaitu $148,980 > 3,25$. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H0 ditolak dan Ha diterima. Pada hasil uji F dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yaitu variabel disiplin dan profesionalisme kerja pegawai secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Tanjung Sari, Natar-Lampung Selatan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 ^a	.890	.884	2.00154
a. Predictors: (Constant), Profesionalisme Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)				

menunjukkan bahwa hasil nilai R-squared sebesar 0,890, nilai yang mendekati 1 mengartikan bahwa variabel-variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk mengestimasi variabel terikat. Adapun nilai Adjusted R Square pada tabel sebesar 0,884 menunjukkan bahwa 88,4% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel disiplin dan profesionalisme kerja pegawai sedangkan sisanya 11,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan profesionalisme kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Tanjung Sari, Natar-Lampung Selatan. Disiplin dan profesionalisme kerja pegawai masuk ke dalam independen variabel sedangkan kinerja pegawai merupakan dependen variabel. Hasil yang telah peneliti lakukan dengan melihat frekuensi jawaban responden maka berdasarkan penelitian yang telah dilakukan .

5. Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin dan profesional kerja pegawai berpengaruh pada kinerja pegawai di Kantor Desa Tanjung Sari, Natar-Lampung Selatan. Dalam penelitian ini berdasarkan pengujian hipotesis serta menggunakan analisis regresi linear berganda maka dijelaskan bahwa sebagai berikut :

1. Disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Tanjung Sari, Natar-Lampung Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin dapat menunjang kinerja.
2. Profesionalisme kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Tanjung Sari, Natar-Lampung Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme dapat menunjang kinerja.
3. Disiplin (X1) dan profesionalisme (X2) kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin dan profesionalisme kerja berperan penting sebagai faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan juga kesimpulan yang diperoleh di atas, maka penulis mencoba untuk memberikan saran:

1. Bagi Pegawai Kantor Desa Tanjung Sari, Natar-Lampung Selatan hendaknya dapat memperhatikan dan menjadikan disiplin dan profesionalisme kerja sebagai patokan dalam memperbaiki kinerja karyawan karena semakin tinggi tingkat disiplin dan profesionalisme kerja

maka akan meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri, seperti pada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin dan profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Kantor Desa Tanjung Sari, Natar-Lampung Selatan juga dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memperbaiki SDM menjadi lebih berkualitas lagi, terutama dalam hal kedisiplinan dan profesionalisme.
3. Bagi peneliti yang berminat untuk mengkaji dan meneliti ulang penelitian ini, disarankan lebih memperdalam dan memperluas variabel penelitian. Hal ini dikarenakan perhitungan yang menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain yang belum diteliti sehingga memberikan peluang bagi peneliti lain untuk mengembangkan lebih lanjut.

Daftar Pustaka

- Amin, M. (2022). Pengaruh Profesionalisme Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(3), 901–909. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.36755>
- Bakti, & Aslim, L. O. (2018). PENGARUH PROFESIONALISME APARAT TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA KENDARI. *Jurnal Fakultas Sosial Dan Ilmu Politik*, 1.
- Belti, J., & Osnardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(2), 109– 116.
- Faruqi, A. Al. (2013). Pengaruh Profesionalisme Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Administratif Di Kantor Camat Pontianak Tenggara. 1–10.
- Fibruani, E. P., Syuzairi, M., & Iranita. (2021). PENGARUH PROFESIONALISME KERJA, DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TV KEPRI. *Student Online Journal*, 1126–1134.
- Ghozali, I. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Universitas Diponegoro.
- Gibson, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Gomes, F. C. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset.
- Hasbullah, R., & Moeins, A. (2016). The Influence of Professionalism, Achievement Motivation and Empowerment Against the Work Discipline and Its Implication on Teacher Performance. *International Journal of Business and Commerce*, 5(06), 18–36.
- Hulu, S.K. (2021). <http://www.ijbcnet.com/5-6/IJBC-16-5601.pdf>
- PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT. *Jurnal EMBA*, 9(4), 332–341.
- Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145–152. <http://ijmmu.comhttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812>
- Julianto, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Di Kecamatan Depati Vii Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 2(1), 42–58. <https://doi.org/10.51279/jan.v2i1.24>
- Marita, & Sari Gultom, Y. P. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, Independensi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Kasus Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv Medan). *Jurnal Akuntansi*, 3(1), 645. <https://doi.org/10.30736/jpensi.v3i1.131>
- Nazir, A., Kunci, K., & dan Karyawan, K. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Mustika Nusantara. *J.Mandiri*, 3(1), 150–169.
- Oroh, A. W., Pioh, N., & Undup, G. (2017). Profesionalisme Kerja Perangkat Kelurahan Dalam Pelayanan Publik Di Kelurahan Kotamobagu Kecamatan Kotamobagu Barat. *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 2 No. 2(2), 2-12 ISSN:2337-5736.
- Rosita, E. (2019). PENGARUH PROFESIONALISME DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BRI SYARIAH Tbk KCP SIMPANG EMPAT. *JURNAL AT-TASYRI'Y*, 2(1), 9–25.
- Royen. (2007). Profesionalisme Aparatur Pemda Tobasa. *Jurnal Medan: USU*.
- 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 Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3358–3367.
- Safitri, E., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1044–1054.