

<https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/ilman>

Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen

Volume 12, Issue 1, Februari, pages 64-69

p-ISSN 2355-1488, e-ISSN 2615-2932

Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Firdaus Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai

Mhd. Khairul¹, Amir Makhmud Zain Nst, Siti Wardah Pratidina Nasution
Universitas Al Washliyah
khairulmhd779@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah profesionalisme kerja dan pengembangan karier baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Firdaus Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai dan seberapa besar persentasenya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan beberapa uji yakni *reliability analysis*, uji penyimpangan asumsi klasik dan *regression linier*. Berdasarkan hasil regresi data primer yang diolah dengan menggunakan SPSS 20, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 5,571 + 0,381 X_1 + 0,512 X_2 + e$. Secara parsial, variabel profesionalisme kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, terbukti dari nilai t hitung $>$ t tabel ($2,849 > 2,036$). Variabel pengembangan karier (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, terbukti dari nilai t hitung $>$ t tabel ($3,558 > 2,036$). Secara simultan, variabel profesionalisme kerja (X_1) dan pengembangan karier (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung $>$ F tabel ($38,653 > 3,29$). Variabel profesionalisme kerja (X_1) dan pengembangan karier (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 70,7% sedangkan sisanya sebesar 29,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari kesimpulan di atas, penulis memberikan saran melihat kurang tingginya signifikansi profesionalisme kerja pegawai, hendaknya pegawai lebih meningkatkan lagi kualitas kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Diharapkan ada penelitian yang mendalam di masa yang akan datang yang dilakukan peneliti-peneliti lainnya mengenai variabel profesionalisme kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja.

Kata Kunci: Profesionalisme Kerja, Pengembangan Karier, dan Kinerja

Pendahuluan

Di era globalisasi ini, salah satu tantangan terbesar bagi pemerintah Indonesia, khususnya pemerintah daerah, adalah kemampuan untuk memegang teguh etos kerja, daya saing, dan etika birokrasi yang profesional dan kuat dalam praktiknya. Memenuhi kewajiban-kewajiban dan fungsi kerjanya, serta keinginannya untuk bebas dari kolusi, korupsi, dan nepotisme.

Secara empiris tantangan ini wajar mengingat masyarakat menginginkan aparaturnya menjalankan tugasnya secara optimal guna memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Harapan tersebut sangat bergantung pada kinerja pegawai dan perangkat desa hal ini dikarenakan perangkat desa sebagai penyambung tangan pemerintah pusat, dan fungsinya untuk mengarahkan roda pemerintahan. Untuk menyelenggarakan suatu lingkaran pemerintahan yang baik, pemerintah harus secara profesional menjalankan kewajiban dan fungsinya dalam rangka meningkatkan kualitas penyelenggaraan dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Kantor Desa merupakan pusat pelayanan di desa, menjadi central segala kegiatan yang ada di desa, baik itu dalam bidang pemerintahan, pemberdayaan, pembangunan ataupun pembinaan semua berpusat di kantor desa. Salah satunya adalah Kantor Desa Firdaus Kecamatan Sei Rampah

Kabupaten Serdang Bedagai yang bertugas memberikan pelayanan secara prima bagi masyarakat Firdaus di Kecamatan Sei Rampah.

Berdasarkan observasi awal penulis dengan beberapa masyarakat setempat dan pimpinan yang terkait terdapat beberapa kendala yang di alami Kantor Desa Firdaus Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai dalam hal pelayanan ke masyarakat yaitu, 1. Masih adanya pegawai yang mengambil pekerjaan lain diluar kantor pada saat jam kerja. 2. Minimnya kenyamanan pelayanan yang diberikan oleh pegawai, seperti tidak adanya pola pelayanan elektronik yang belum terlaksana, yang mana akan memudahkan masyarakat dalam mengefisienkan waktu yang tersedia. 3. Layanan yang sama belum dibuat, misalnya, ketika PNS memberikan pelayanan yang dapat diterima oleh masyarakat umum, orang dengan masalah sosial (PMSD) diperlakukan berbeda. 4. Kurangnya peran pimpinan dalam memotivasi pegawai dalam menunjang karier. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya respon pimpinan pada pegawai yang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang S1.

Landasan Teoritis

Menurut Rivianto (dalam Sutrisno, 2019:99) profesionalisme mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas, sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Tohardi (dalam Sutrisno, 2019:100) mengemukakan bahwa profesionalisme kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Menurut Blecher (dalam Wibowo, 2014:93) profesionalisme adalah hubungan antara keluaran dan hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan.

Menurut Siagian (dalam Sutrisno, 2019:105) seseorang yang memiliki jiwa profesionalisme senantiasa mendorong dirinya untuk mewujudkan kerja-kerja yang profesional. Kualitas dari keprofesionalan didukung oleh ciri-ciri sebagai berikut:

1. Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati piawai ideal.
Seseorang yang memiliki profesionalisme tinggi akan selalu berusaha mewujudkan dirinya sesuai dengan piawai yang telah ditetapkan. Ia akan mengidentifikasi dirinya kepada seseorang yang dipandang memiliki kepiawaian tersebut. Yang dimaksud dengan "piawai ideal" ialah suatu perangkat perilaku yang dipandang paling sempurna dan dijadikan sebagai rujukan.
2. Meningkatkan dan memelihara imej profesion
Profesionalisme yang tinggi ditunjukkan oleh besarnya keinginan untuk selalu meningkatkan dan memelihara imej profesi melalui perwujudan perilaku profesional. Perwujudannya dilakukan melalui berbagai-bagai cara misalnya penampilan, cara percakapan, penggunaan bahasa, sikap tubuh badan, sikap hidup harian, hubungan dengan individu lainnya.
3. Keinginan untuk senantiasa mengejar kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan keterampilannya.
4. Mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi
Profesionalisme ditandai dengan kualitas derajat rasa bangga akan profesi yang dipegangnya. Dalam hal ini diharapkan agar seseorang itu memiliki rasa bangga dan percaya diri akan profesinya.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Desa Firdaus Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai yang beralamat di Jl. Negara No.154, Km.58, Firdaus, Kec. Sei Rampah, Kabupaten

Serdang Bedagai, Sumatera Utara 20995, Indonesia. Dalam penelitian ini subjek penelitiannya adalah pegawai dan perangkat desa di Kantor Desa Firdaus Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai. Sedangkan objek penelitiannya adalah variabel yang akan diteliti. Dalam hal ini variabel yang diteliti adalah profesionalisme kerja (X_1), pengembangan karier (X_2) dan kinerja pegawai (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Desa Firdaus Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai sebanyak 35 orang. Maka dalam penelitian ini jumlah keseluruhan populasi akan dijadikan sampel, hal ini dikarenakan jumlah populasi yang ada tergolong sedikit. Oleh karena itu, penulis menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak populasinya yaitu 35 pegawai. Adapun Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis regresi linear berganda, uji T, uji F, dan koefisien determinasi.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1.
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	1	(Constant)	5.571			4.085		1.364
	Profesionalisme_Kerja	.381	.134	.401	2.849	.008	.461	2.168
	Pengembangan_Karier	.512	.144	.501	3.558	.001	.461	2.168

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Output SPSS Versi 20, Data Diolah 2022*

Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,571 + 0,381 X_1 + 0,512 X_2 + e$$

1. Konstanta sebesar 5,571 artinya jika profesionalisme kerja (X_1) dan pengembangan karier (X_2) nilainya 0, maka kinerja (Y) nilainya adalah 5,571.
2. Koefisien regresi variabel profesionalisme kerja (X_1) sebesar 0,381 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan profesionalisme kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,381. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara profesionalisme kerja dengan kinerja, semakin naik profesionalisme kerja maka semakin naik kinerja.
3. Koefisien regresi variabel pengembangan karier (X_2) sebesar 0,512 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pengembangan karier mengalami kenaikan 1%, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,512. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pengembangan karier dengan kinerja, semakin naik pengembangan karier maka semakin naik kinerja.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4.2.
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.571	4.085		1.364	.182		
Profesionalisme_Kerja	.381	.134	.401	2.849	.008	.461	2.168
Pengembangan_Karier	.512	.144	.501	3.558	.001	.461	2.168

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 20, Data Diolah 2022

Pada tabel *Coefficients^a* diperoleh juga nilai t hitung. Nilai t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$. Nilai t tabel pada df (n-k) dimana n adalah banyaknya sampel dan k adalah banyaknya variabel baik variabel bebas maupun terikat, maka $35-3 = 32$. Pada df 32 dengan $\alpha = 0,05$ nilai t tabel adalah 2,036.

Nilai t hitung variabel profesionalisme kerja (X_1) adalah sebesar 2,849, dengan demikian t hitung > t tabel ($2,849 > 2,036$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,008 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel profesionalisme kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Nilai t hitung variabel pengembangan karier (X_2) adalah sebesar 3,558, dengan demikian t hitung > t tabel ($5,558 > 2,036$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel pengembangan karier (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Anova atau analisis varian merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3.
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	604.108	2	302.054	38.653	.000 ^a
	Residual	250.063	32	7.814		
	Total	854.171	34			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karier, Profesionalisme_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 20, Data Diolah 2022

Pada tabel Anova^b diperoleh nilai F hitung sebesar 38,653 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,29. Dengan demikian F hitung > F tabel ($38,653 > 3,13$) artinya variabel profesionalisme kerja dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien detreminasi (R²) hasil regresi dapat dilihat pada tabel seperti bawah ini:
 Koefisien detreminasi (R²) hasil regresi dapat dilihat pada tabel seperti bawah ini:

Tabel 4.4.
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.841 ^a	.707	.689	2.79544	2.186

- a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karier, Profesionalisme_Kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 20, Data Diolah 2022

Nilai koefisien determinasi (R²) hasil regresi sebesar 0,707 artinya bahwa variabel profesionalisme kerja dan pengembangan karier memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 70,7%. Hasil ini merupakan hasil dari (R² x 100%), sedangkan sisanya 29,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dibahas dengan mengolah dan kuesioner dan menggunakan beberapa pengujian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, variabel profesionalisme kerja (X₁) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai t hitung > t tabel (2,849 > 2,036). Sedangkan variabel pengembangan karier (X₂) juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai t hitung > t tabel (3,558 > 2,036).
2. Secara simultan, variabel profesionalisme kerja (X₁) dan pengembangan karier (X₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung > F tabel (38,653 > 3,29).
3. Variabel profesionalisme kerja (X₁) dan pengembangan karier (X₂) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 70,7% sedangkan sisanya sebesar 29,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

Arikunto S. 2016. *Manajemen Penelitian*. Cetakan ke X. Jakarta: Rineka Cipta.
 Bahri Syaiful. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Edisi I. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
 Duwi Priyatno. 2008. *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
 Ety Rochaety, dkk. 2009. *Metode Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS*. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.
 Fahmi Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.
 Hamali Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Cetakan ke II. Yogyakarta: CAPS (Centre for Academic Publishing Service).
 Ircham Machfoedz. 2010. *Metodologi Penelitian (Kuantitatif & Kualitatif)*. Penerbit Fitramaya. Yogyakarta.
 Joko Subagyo. 2007. *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.

<https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/ilman>

Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen

Volume 12, Issue 1, Februari, pages 64-69

p-ISSN 2355-1488, e-ISSN 2615-2932

- Khuzaimah S. 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau KEPRI Kantor Pusat Pekanbaru*. Jurnal. Universitas Pekanbaru.
- Kuncoro Mudrajad. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi, Bagaimana Meneliti dan Manulis Tesis*. Jakarta: Erlangga.
- Mashar W. 2015. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu*. Jurnal. Fakultas Ekonomi. Universitas Pasir Pagarian. Riau.
- Moh. Nazir. 2014. *Metode Penelitian*. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor.
- Rendra M, dkk. 2016. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*. Jurnal. Universitas Brawijaya.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwatno, Priansa. 2018. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan ke VI. Bandung: Alfabeta.
- Syaputra D. 2017. *Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Utara*. Jurnal. Sumatera Barat.