

**PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI MELALUI  
PROFESIONALISME KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
SEKERTARIAT DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**

**Siva<sup>\*1</sup>, Badaruddin<sup>2</sup>, Harlindah<sup>3</sup>**

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>sivakk2786@gmail.com, <sup>2</sup>badaruddini@stienobel-indonesia.ac.id

<sup>3</sup>harlindah@stienobel-indonesia.ac.id

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi, kompetensi dan kemampuan kerja terhadap kompetensi dan budaya organisasi melalui profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan *eksplanatori*. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan melakukan pengamatan, membagikan kuesioner dan dokumentasi. Populasi adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 124 orang. Dari data tersebut maka unit analisis diambil dari besaran jumlah pegawai negeri sipil (PNS) sehingga metode sensus merupakan metode yang sesuai dengan kondisi yang ada didalam Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 100 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi secara langsung mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Budaya organisasi secara langsung mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan profesionalisme kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Kompetensi secara langsung mampu memberikan pengaruh positif dan tidak signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Kompetensi secara langsung mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan profesionalisme kerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kompetensi, Profesionalisme kerja dan Kinerja Pegawai

**ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyze the effect of organizational commitment, competence and work ability on competence and organizational culture through work professionalism on the performance of the employees of the Regional Secretariat of South Sulawesi Province.*

*The research approach used in this study is a quantitative method with an explanatory approach. The data collection technique used is by making observations, distributing questionnaires and documentation. The population is the all employees of the Regional Secretariat of South Sulawesi Province totaling 124 people. From these data, the unit of analysis is taken from the number of civil servants (PNS) so that the census method is a method that is in accordance with the conditions that exist in the Regional Secretariat of South Sulawesi Province, totaling 100 respondents.*

*These results indicate that the path coefficient between variables, namely organizational culture is directly able to provide a positive and significant influence in improving employee performance at the Regional Secretariat of South Sulawesi Province. Organizational culture is directly able to provide a positive and significant influence in improving the professionalism of employees at the Regional Secretariat of South Sulawesi Province. Competence is directly able to provide a positive and insignificant influence in improving employee performance at the Regional Secretariat of South Sulawesi Province. Competence is able to directly provide a positive and significant influence in improving work professionalism at the Regional Secretariat of South Sulawesi Province. Work professionalism is directly*

*able to have a positive and insignificant effect in improving employee performance at the Regional Secretariat of South Sulawesi Province.*

*Keywords: Organizational Culture, Competence, Work Professionalism and Employee Performance.*

## **PENDAHULUAN**

Pengelolaan SDM tidak terlepas dari semua pegawai yang ada pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Kinerja pegawai merupakan bagian dari hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja merupakan hal yang paling penting serta optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja serta keuntungan organisasi. Menurut pendapat Bangun (2012) para pegawai mempunyai kepentingan untuk mengembangkan diri serta promosi dalam pekerjaan, oleh karena itu untuk dapat

memenuhi keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Pegawai yang berkinerja tinggi selalu ditandai oleh beberapa hal yaitu Pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, Pegawai juga senantiasa bersedia untuk mematuhi peraturan yang sedang berlaku di lingkungan organisasi tersebut, serta Pegawai juga sanggup untuk bekerja dalam kurun waktu yang telah ditentukan, Pegawai juga dapat bekerjasama dengan Pegawai lainnya untuk menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang telah ditentukan oleh organisasi tersebut Setiawan dan Kartika(2014).

Pegawai adalah modal utama pada organisasi memiliki peranan yang strategis dalam meningkatkan organisasi sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi tersebut. Demi tercapainya tujuan organisasi Pegawai memerlukan motivasi agar dapat bekerja jauh lebih baik. Karena pentingnya Pegawai dalam organisasi, maka dari itu diperlukan suatu perhatian yang lebih serius terhadap tugas yang akan dikerjakannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat drai Kartika dan Sugiarto (2014) dimana Pegawai merupakan aset dalam organisasi yang sangat vital karena memberi kontribusi yang besar sebagai penggerak roda organisasi dan juga actor utama untuk menjalankan tujuan organisasi.

Hal tersebut di perjelas dengan pendapat Sedarmayanti (2011) dimana kinerja Pegawai dikatakan mengalami peningkatan karena adanya prestasi kerja di tempat kerja Pegawai tersebut, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai sesuai dengan harapan organisasi tersebut. Tujuan organisasi telah dirancang sedemikian rupa untuk dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Pengaruh kompetensi yang kuat dalam peningkatan kinerja pegawai. Kompetensi merupakan suatu kemampuan dalam melaksanakan dan mengerjakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung dengan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Penentuan tingkat kompetensi yang berbasis sumber daya manusia juga dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi atau kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan sebagai dasar bagi evaluasi kinerja kerja. Ardiansyah (2018) menyatakan kompetensi merupakan bagian terpenting yang harus dimiliki oleh seorang Pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Peningkatan kinerja Pegawai baik perorangan maupun kelompok akan

memberikan kompetensi bagi kinerja SDM secara keseluruhan. Oleh karena itu penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi dan sumberdaya manusia yang berkompentensi menurut Zakki (2015).

Organisasi yang dapat berkembang serta mampu bertahan apabila adanya dukungan dari seluruh pegawai yang ada di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang menguasai tugas pada bidangnya masing-masing. Permasalahan yang dihadapi oleh pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yaitu masih ada beberapa pegawai yang belum ditempatkan sesuai dengan kompetensinya serta ketidaksesuaian pendidikan dengan uraian tugas yang telah dibebankan kepada mereka sehingga mengakibatkan pegawai tersebut gelisah dalam bekerja dan masih terdapat pegawai yang berkeluh kesah dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya, serta masih terdapatnya pegawai yang telat datang ke kantor.

Hasil penelitian sebelumnya memberi salah satu bukti konkret bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan dalam peningkatan kinerja menurut Bagia dkk, (2012); Sukmayanti dkk., (2016); Pradana dkk., (2016); Adanyaningsih dkk., (2016). Namun terdapat hasil riset yang berbeda dengan hasil temuan peneliti lainnya, yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai Dhermawan, dkk., (2012). Tinggi rendahnya kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, dalam penelitian ini dipengaruhi juga sikap profesionalisme kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan juga falsafah dasar pendirinya yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi mampu memberikan pengaruh terhadap profesionalisme kerja pegawai, karena dapat menciptakan interaksi antar pegawai dan pola perilaku bagi semua Pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama dalam organisasi membuat Pegawai merasa nyaman untuk bekerja, yang memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat Pegawai berusaha lebih keras, meningkatkan profesionalisme kerja pegawai dan mempertahankan keunggulan kompetitif.

Pendapat Sari (2013) budaya organisasi salah nilai norma serta sikap yang dapat dijadikan pedoman untuk organisasi bagaimana sikap individu tersebut bertindak. Budaya organisasi menurut Sembiring (2011) mencerminkan nilai-nilai yang telah disepakati bersama dalam suatu organisasi sehingga menjadi salah satu pembeda dari organisasi satu dengan organisasi lainnya. Selanjutnya Supartono (2010) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan salah satu bentuk cara berfikir sehingga budaya merupakan hal yang sangat luas yang mencakup tingkah laku sebagai pedoman untuk bersikap.

Hasil riset terdahulu yang dilakukan oleh Lawalata dkk (2011), Noveri (2008), Henry (2006) serta Flamholtz dan Narasimhan (2005) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dalam peningkatan kinerja auditor. Namun terdapat penelitian yang tidak sejalan dengan hasil penelitian tersebut oleh Trianingsih (2007) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian tersebut mampu menjelaskan bahwa tidak memiliki pengaruh secara langsung dalam meningkatkan kinerja namun budaya organisasi mampu berpengaruh terhadap kinerja apabila dimediasi oleh variabel

komitmen. Sehingga penulis tertarik menggunakan konsep penelitian tersebut untuk mengembangkan hasil penelitian yang hendak dilakukan dengan memodifikasi konsep penelitian budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja yang dimediasi dengan profesionalisme Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Selanjutnya peningkatan kinerja tidak dapat dipungkiri dari sikap profesionalisme yang ditunjukkan oleh para Pegawai pada Sekretariat Daerah Sulawesi Selatan. Setiap manusia dalam bekerja dituntut agar dapat mempunyai jiwa profesionalisme dikarenakan di dalam profesionalisme terdapat kepiawaian atau keahlian dalam mengoptimalkan ilmu pengetahuan, waktu, juga tenaga. Profesionalisme kerja seorang pegawai ditentukan oleh keberhasilan budaya organisasi ataupun lembaga yang dimilikinya. Keberhasilan dalam mengelola organisasi tidak lagi ditentukan oleh keberhasilan prinsip manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *actuating* serta *controlling* dalam mencapai tujuan organisasinya. Menurut Almasdi (2006) profesionalisme ditentukan oleh kemampuan yang dilihat dari hasil kerja dan ditinjau dari segala segi sesuai dengan prsi, objek seras sifat yang terus menerus dalam situasi dan kondisi dalam jangka waktu yang relatif singkat.

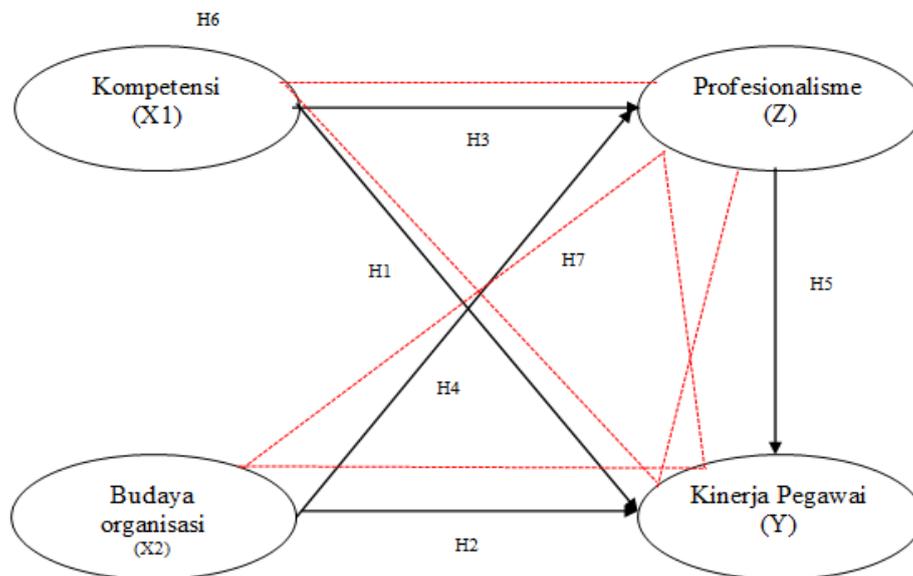
Pembentukan sikap budaya dalam organisasi, kompetensi serta profesionalisme seorang Pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan seharusnya diarahkan menuju program yang sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan. Peranan kompetensi dalam meningkatkan kinerja Pegawai. Pegawai yang mempunyai kompetensi kerja yang baik tentu akan mudah untuk melaksanakan semua pekerjaan, mampu untuk membaca situasi juga permasalahan yang akan terjadi dalam setiap pekerjaannya serta mampu memberikan respon yang tepat dan memiliki penyesuaian diri yang baik dengan lingkungannya. Di dalam pemenuhan tanggungjawab tersebut dapat terwujud apabila Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan mempunyai sumberdaya manusia yang berkompeten, juga berpengalaman serta mempunyai etos kerja yang baik untuk menentukan sikap yang profesional dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya selaku pegawai akan meningkatkan kinerjanya.

Fakta di lapangan yang diperoleh dari hasil pra-penelitian, ditemukan masih adanya pegawai yang sering menunda penyelesaian pekerjaannya dan adanya Pegawai yang tidak fokus dalam bekerja karena mereka diperbantukan juga pada pekerjaan lainnya, oleh sebab itu kondisi tersebut meberikan bukti rendahnya sikap profesionalisme kerja pegawai dalam bekerja. Berpedoman pada pernyataan diatas bahwa untuk mencapai kinerja yang sesuai dengan standar yang dibutuhkan kemampuan serta motivasi kerja yang sesuai dari setiap Pegawai yang bekerja. Adanya kemampuan dan motivasi kerja yang tinggi maka kinerja juga akan dapat meningkat, hal tersebut sangat mempengaruhi produktivitas dan efektivitas untuk mencapai tujuan berdasama. Berdasarkan pemaparan tersebut maka peneliti tertarik dalam melalukan penelitian dengan Judul “ Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi melalui Profesionalisme kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan”.

### **Kerangka Konseptual**

Berdasarkan ulasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang diuraikan maka kerangka konseptual penelitian dapat diperhatikan pada gambar berikut :

**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian**



Berdasarkan kerangka konseptual, hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga Kompetensi Pegawai berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Diduga Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Diduga Kompetensi Pegawai berpengaruh terhadap profesionalisme kerja Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
4. Diduga Budaya organisasi berpengaruh terhadap profesionalisme kerja Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
5. Diduga Profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
6. Diduga Kompetensi Pegawai berpengaruh terhadap kinerja melalui profesionalisme kerja Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
7. Diduga Budaya organisasi Pegawai berpengaruh terhadap kinerja melalui profesionalisme kerja Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

**METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan *eksplanatori*. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan melakukan pengamatan, membagikan kuesioner dan dokumentasi. Populasi adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 124 orang. Dari data tersebut maka unit analisis diambil dari besaran jumlah pegawai negeri sipil (PNS) sehingga metode sensus merupakan metode yang sesuai dengan kondisi yang ada didalam Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 100 responden.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Pengujian Hipotesis**

Setelah dilakukan pengujian model asumsi linier dan asumsi yang tidak linier, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis penelitian terhadap pengaruh antara variabel penelitian yang meliputi :

Uji kausalitas yang dilakukan merupakan proses pengujian terhadap bobot dari masing-masing indikator yang dianalisis. Berikut ini diketengahkan hasil uji koefisien jalur antara variabel penelitian sebagaimana tercantum dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 1. Koefisien Jalur Antara Variabel**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Sig /Non.Sig
Budaya Organisasi > Kinerja Pegawai	0.596	0.592	0.123	4.858	0.000	Sig.
Budaya Organisasi > Professionalism	-0.327	-0.326	0.100	3.275	0.001	Sig.
Kompetensi > Kinerja Pegawai	0.246	0.264	0.134	1.835	0.067	Non Sig.
Kompetensi > Professionalism	0.266	0.267	0.123	2.159	0.031	Sig.
Professionalism > Kinerja Pegawai	-0.033	-0.031	0.078	0.428	0.669	Non Sig.

Sumber Data : Telah diolah 2021

**Tabel 2. Koefisien Jalur Secara Tidak Langsung Antara Variabel**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Sig /Non.Sig
Budaya Organisasi > Professionalism > Kinerja Pegawai	0.011	0.011	0.026	0.416	0.677	Tidak Sig.
Kompetensi > Professionalism > Kinerja Pegawai	-0.009	-0.009	0.024	0.364	0.364	Tidak Sig.

Sumber Data : Telah diolah 2021

1. Hipotesis pertama (H1) : - Semakin tinggi Budaya Organisasi maka semakin mampu meningkatkan Kinerja Pegawai. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,123 dan tingkat signifikan (p-value) sebesar 0,000 (<0,05). Hal ini berarti bahwa Budaya Organisasi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Hipotesis kedua (H2) : - Semakin tinggi Budaya Organisasi maka semakin mampu meningkatkan Professionalism. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,100 dan tingkat signifikan (p-value) sebesar 0,001 (<0,05). Hal ini berarti bahwa Budaya Organisasi berpengaruh Signifikan terhadap Professionalism.
3. Hipotesis ketiga (H3) : - Semakin tinggi Kompetensi maka semakin mampu meningkatkan Kinerja Pegawai. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,134 dan tingkat signifikan (p-value) sebesar 0,067(>0,05). Hal ini berarti bahwa Kompetensi berpengaruh Tidak Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
4. Hipotesis keempat (H4) : - Semakin tinggi Kompetensi maka semakin mampu meningkatkan Profesionalisme. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,123 dan tingkat signifikan (p-value) sebesar 0,031 (<0,05). Hal ini berarti bahwa Kompetensi berpengaruh Signifikan terhadap Profesionalisme.
5. Hipotesis kelima (H5) : - Semakin tinggi Professionalism maka semakin mampu

meningkatkan Kinerja Pegawai. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,078 dan tingkat signifikan (p-value) sebesar 0,669 ( $>0,05$ ). Hal ini berarti bahwa Profesionalisme tidak mampu mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

6. Hipotesis keenam (H6) : Semakin tinggi Budaya organisasi maka semakin tidak mampu memberikan peningkatan terhadap Kinerja Pegawai melalui profesionalisme kerja pegawai menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.026 dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0.677 ( $>0.05$ ). hal ini berarti bahwa Profesionalisme tidak mampu memberikan pengaruh secara signifikan terhadap budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
7. Hipotesis ketujuh (H7) : Semakin tinggi Kompetensi maka semakin tidak mampu memberikan peningkatan terhadap Kinerja pegawai melalui profesionalisme kerja pegawai menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.024 dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0.364 ( $>0.05$ ). hal ini berarti bahwa Profesionalisme tidak mampu memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kompetensi terhadap kinerja pegawai.

## PEMBAHASAN

### 1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai. Artinya budaya organisasi mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian temuan ini memperkuat penelitian sebelumnya yaitu Yohanas Oemar (2007), Siti Haerani et al., (2012), Thayaparan Gajendran dan Graham Brewer (2007) dan Eddy Yunus (2010) yang menemukan adanya pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil analisis faktor terhadap budaya organisasi memperlihatkan bahwa indikator terkuat adalah keagresifan (loading factor tertinggi 0.816). Jadi budaya organisasi kuat dikarenakan tingginya kerjasama antar pegawai. Indikator orientasi pada orang memiliki nilai paling rendah sebesar (0.586) sehingga untuk dapat memperbaiki budaya organisasi hendaknya dimulai dari upaya agar pegawai tetap fokus dalam bekerja disiplin waktu tidak terlambat datang ke kantor, serta dapat menjalankan keputusan yang telah dibuat. Namun di satu sisi dapat diperbaiki apabila aspek keterbukaan organisasi selalu membuka peluang dalam berkomunikasi dengan para pegawainya, selalu memberitahukan hal terpenting kepada seluruh pegawainya tanpa pandang tingkatan maupun senioritas. Namun dari hasil analisis tersebut dapat memperlihatkan bahwa variabel budaya organisasi tersebut belum dinilai kuat dalam mempengaruhi responden.

### 2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalisme

Dari hasil analisis terlihat bahwa terdapat cukup bukti yang kuat untuk menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara Budaya Organisasi terhadap Profesionalisme. Hal ini mengindikasikan semakin tinggi Budaya Organisasi, maka akan mengakibatkan semakin tinggi pula Profesionalisme.

Hasil penelitian ini dapat memberikan penjelasan bahwa Budaya organisasi dapat mempengaruhi profesionalisme kerja pegawai negeri sipil, karena menciptakan interaksi antar pegawai negeri sipil dan pola perilaku bagi pegawai negeri sipil. Nilai-nilai yang

dianut bersama dalam organisasi membuat pegawai negeri sipil merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai negeri sipil berusaha lebih keras, meningkatkan profesionalisme kerja pegawai negeri sipil, dan mempertahankan keunggulan kompetitif.

Profesionalisme kerja pegawai negeri sipil ditentukan oleh keberhasilan budaya organisasi instansi atau lembaga yang dimilikinya. Keberhasilan mengelola organisasi tidak lagi hanya ditentukan oleh keberhasilan prinsip-prinsip organisasi seperti *planning, organizing, actuating, dan controlling* akan

### **3. Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis *path* terlihat bahwa Kompetensi Pegawai tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai ditolak.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan ketrampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan

### **4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalisme**

Dari hasil analisis terlihat bahwa belum terdapat cukup bukti untuk menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif antara Kompetensi Pegawai terhadap Profesionalisme Pegawai.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Furuya, et al. (2007) dan Wu, (2008) bahwa perusahaan secara terus menerus perlu untuk meningkatkan kompetensi. Selain itu kompetensi pada kebijakan Sumber Daya Manusia dalam perusahaan dalam pembagian kerja mempengaruhi penransferan kompetensi global secara signifikan. Penelitian sebelumnya dari Reio dan Sutton (2006) bahwa Kompetensi kerja dan adaptasi di tempat kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil positif yang kuat.

Profesionalisme telah menjadi isu yang kritis karena dapat menggambarkan kinerja. Istilah profesionalisme berarti tanggungjawab untuk berperilaku yang lebih dari sekedar memenuhi tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dan lebih dari sekedar memenuhi undang-undang dan peraturan masyarakat. Allen dan Loebecke dalam Freddy Kurnia (2011). Sebagai profesional seorang dosen memiliki tanggungjawab terhadap profesi termasuk untuk berperilaku terhormat, sekalipun itu berarti pengorbankan pribadi.

### **5. Profesionalisme berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai**

Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai adalah tidak signifikan dan

positif, dengan demikian jika profesionalisme pegawai semakin baik maka tidak akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawainya. Temuan penelitian tersebut menarik untuk dikaji lebih jauh untuk mengetahui penyebab tidak berpengaruhnya profesionalisme terhadap kinerja pegawai, padahal secara teoritis menunjukkan pengaruh yang nyata.

Menurut pendapat dari Satori, (2008) mengemukakan bahwa profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian (*exertise*) dari para anggotanya. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa profesi tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang yang tidak terlatih dan tidak disiapkan secara khusus untuk melakukan pekerjaan itu

Secara parsial profesionalisme pegawai yang terbangun dari enam karakteristik, yaitu harus ahli, mampu mandiri, bertanggungjawab terhadap pekerjaan, mampu menunjukkan bahwa dirinya sebagai profesional, memegang teguh etika profesinya dan memelihara hubungan baik dengan klien (masyarakat) sehingga berimplikasi pada kinerja pegawai Sekretariat Provinsi Sulawesi Selatan.

#### **6. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Profesionalism kerja**

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai tidak signifikan namun positif, dengan demikian jika budaya organisasi semakin baik maka tidak akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawainya walaupun didukung oleh professionalism yang mendukung. Temuan penelitian tersebut menarik untuk dikaji lebih jauh untuk mengetahui penyebab tidak berpengaruhnya budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui profesionalisme secara teoritis menunjukkan pengaruh yang nyata.

Dari hasil analisis faktor terhadap budaya organisasi memperlihatkan bahwa indikator terkuat adalah keagresifan (loading factor tertinggi 0.816). Jadi budaya organisasi kuat dikarenakan tingginya kerjasama antar pegawai. Indikator orientasi pada orang memiliki nilai paling rendah sebesar (0.586) sehingga untuk dapat memperbaiki budaya organisasi hendaknya dimulai dari upaya agar pegawai tetap fokus dalam bekerja disiplin waktu tidak

#### **7. Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Profesionalism kerja**

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai tidak signifikan namun positif, dengan demikian jika budaya organisasi semakin baik maka tidak akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawainya walaupun didukung oleh professionalism yang mendukung. Temuan penelitian tersebut menarik untuk dikaji lebih jauh untuk mengetahui penyebab tidak berpengaruhnya budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui profesionalisme secara teoritis menunjukkan pengaruh yang nyata.

Pengaruh masing-masing variabel kompetensi dan profesionalisme terhadap kinerja dosen dapat dilihat dari hasil pengujian inner Weights yang terlihat pada koefisien path dan uji t-statistik. Pengaruh kompetensi terhadap profesionalisme dapat diketahui dari hasil koefisien path sebesar 0,0862 dengan nilai t-statistik sebesar 16,007 signifikan pada batas alpha 5%. Hal ini sejalan dengan pendapat Muhahibbin Syah

(2011) yang menyatakan guru (dosen) yang memiliki kualitas yang memadai adalah dosen yang berkompentensi atau berkemampuan melaksanakan kewajiban-kewajiban dan tanggung jawab yang layak. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Dreyfus dalam Mayang sari (2003) yang menyatakan kompetensi merupakan faktor yang menentukan profesionalisme. Hasil pengujian yang ada juga sejalan dengan pengertian kompetensi dan profesionalisme dimana kompetensi diartikan sebagai keahlian seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Sekar Mayangsari, 2003) dan profesionalisme adalah serangkaian keahlian yang menyaratkan untuk melakukan pekerjaan dengan seefisien mungkin sehingga menghasilkan hasil yang maksimal.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Kinerja pegawai pada Sekretariat Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Profesionalisme pegawai pada Sekretariat Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Kompetensi dan Kinerja pegawai pada Sekretariat Provinsi Sulawesi Selatan.
4. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi dan Profesionalisme pegawai pada Sekretariat Provinsi Sulawesi Selatan.
5. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Profesionalisme dan Kinerja pegawai pada Sekretariat Provinsi Sulawesi Selatan.
6. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat Provinsi Sulawesi Selatan yang dimediasi oleh Profesionalisme kerja.
7. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara kompetensi pegawai dan Kinerja pegawai pada Sekretariat Provinsi Sulawesi Selatan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdillah Junaedy, Mansyur Ramly, Mukhlis Sufri. (2019). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Biro Humas dan Protokol Pemerintah Sulawesi Selatan). *Center Of Economic Student Journal* Volume 2. No. 3 Juli 2019.
- Arif Eko Rakhmatullah, Sri Hadiati, Kohar Adi Setia. (2018). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman kerja dan Etos kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Profesionalisme Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Journal Of Economics and Management* E-ISSN. 2614-4212 (Online), ISSN 1411-5794 (Cetak) Volume 19, No. 1 –Februari 2018.
- Firman Nurhalim, Diana Sulianti K. Tobing, Sudarsi. (2015). Pengaruh Budaya

Organisasi, Lingkungan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember. Artikel Ilmiah Mahasiswa. Jurnal Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ).

Gerry Richard Bolung, Bernhard Tewal, Yantje Uhing. (2018). Pengaruh Profesionalisme Dan Keterampilan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3238 – 3247

I Kadek Edy Sanjaya, Ayu Desi Indrawati. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pande Agung Segara Dewata. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.

Irma, Istariani. (2018). Pengaruh Independensi, Profesionalisme Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor BPKP (Studi Kasus Pada Auditor Bpkp Jateng). Jurnal Manajemen Islamadina. Volume 19, No. 1, Maret 2018:63-88

Ismail & Herman Sjahrudin. (2018). Pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru. Jurnal Organisasi dan Manajemen. <https://doi.org/10.31227/osf.io/qt8w7>

Muhammad Andi Prayogi, Muhammad Taufik Lesmana, Lukman Hakim Siregar. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Prosiding FR/MA-2019. ISSN : 2614 – 6681

Nopita, Maria Christiana, Wahyu Laksana. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Sekadau. Jurnal Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura.

Nur Aulia Soffa, Woro Utari, C. Sri Hartati. (2019). Pengaruh Kemampuan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja pegawai melalui Profesionalisme pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro. MM Online Vol.3, No.5, 510-523. © 2019 Kresna BIP. ISSN 2614-0365 e-ISSN 2599-087X. URL : <http://e-jurnalmitramanajemen.com>

Putu Ayu Prabayanthi, Ni Luh Sari Widhiyani. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor. ISSN: 2302-8556 E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.22.2. Februari (2018):1059-1084 DOI: <https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v22.i02.p09>

Rizka Novita Sari, Herman Sjahrudin, Nurlaely Razak. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dimoderasi Profesionalisme Karyawan. Jurnal Organisasi dan Manajemen. <https://doi.org/10.31227/osf.io/nw2ed>

Yocki Pramudya Ananda. (2020). Analisa pengaruh kompensasi, profesionalisme dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Omesfindo Agung Sentracendikia. Al Tijarah: Vol. 6 No. 1, June 2020 (40-60) p-ISSN: 2460-4089 e-

---

ISSN: 2528-2948 Available at:  
<http://ejournal.unida.gontor.ac.id/index.php/altijarah>