

PENGARUH KOMPETENSI DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA MELALUI SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN

Andi Nur Calla*¹, Muhammad Hidayat²

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya Makassar

² Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

e-mail: andicalla06@gmail.com, hidayat@stienobel-indonesia.ac.id,

Abstrak

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Profesionalisme terhadap Kinerja melalui Semangat Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, penelitian ini dilaksanakan pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dengan mengambil 103 pegawai sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kompetensi dan Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Kompetensi dan Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Kompetensi dan Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui semangat kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Kata kunci: kompetensi, profesionalisme, semangat kerja dan kinerja.

Abstract

This study was intended to determine the effect of competence and professionalism on performance through employee morale at the Regional Secretariat of Pangkajene and Islands regencies. This research was conducted at the Regional Secretariat offices of Pangkajene and Islands Regencies by taking 103 employees as research samples. The results of this study prove that competence and professionalism have a positive and significant effect on employee performance at the Regional Secretariat of Pangkajene and Archipelago Regencies. Competence and professionalism have a positive and significant effect on employee morale at the Regional Secretariat of Pangkajene and Islands Regencies. Competence and professionalism have a positive and significant effect on performance through employee morale at the Regional Secretariat of Pangkajene and Islands Regencies.

Keywords: competence, professionalism, morale and performance

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan sangat penting. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi. Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya

sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya (Watson Wyatt dalam Ruky, 2013:106).

Profesionalisme merupakan komitmen para profesional terhadap profesinya. Komitmen tersebut ditunjukkan dengan kebanggaan dirinya sebagai tenaga profesional, usaha terus-menerus untuk mengembangkan kemampuan profesional yang tinggi..

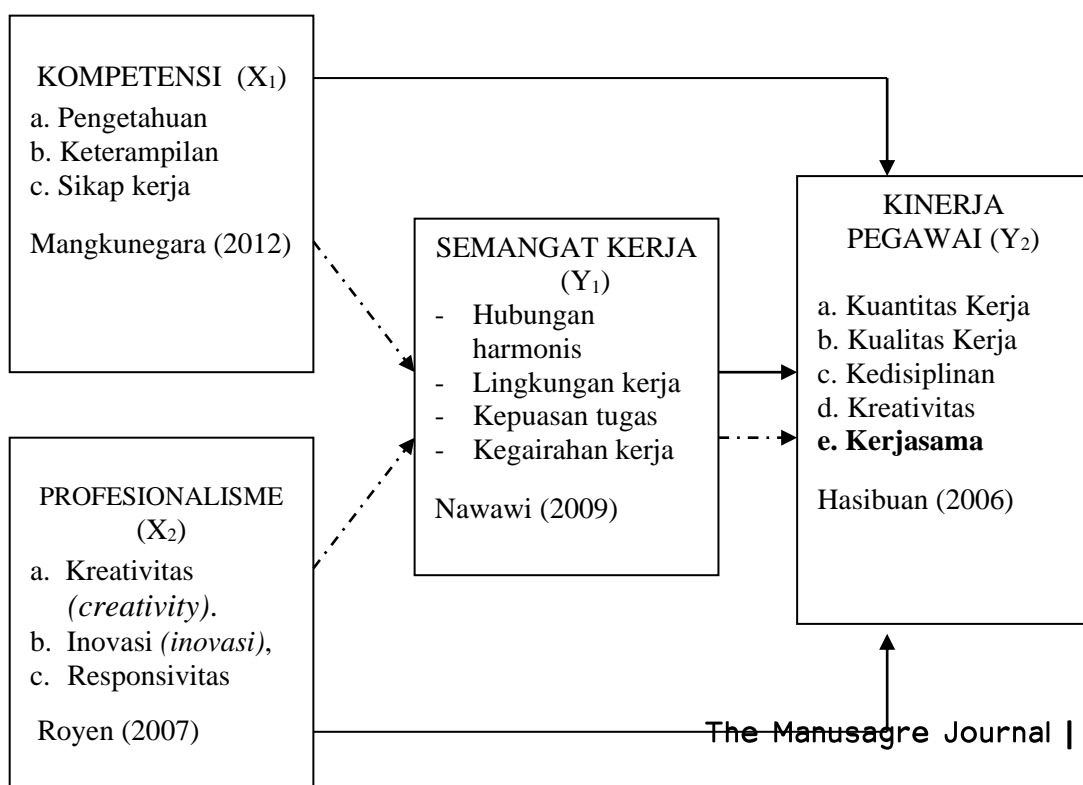
Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹ Hasil penilaian kinerja menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian kinerja karyawan merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya perusahaan.

Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Pemerintah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebagai penerima kewenangan dalam tugas pemerintahan juga melaksanakan pengembangan sumber daya manusia. Salah satu unit kerja pada Pemerintah Daerah tersebut adalah Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebagai pusat perkantoran kepala daerah dalam menjalankan tugas pokoknya. Organisasi ini dituntut untuk menghasilkan kinerja baik secara individual maupun secara kelompok. Meningkatnya kinerja pegawai secara tidak langsung akan berpengaruh pada kinerja organisasi. Selain itu kinerja juga dapat menciptakan suasana yang lebih kondusif yang pada akhirnya menimbulkan persaingan yang sehat antar pegawai dan akan mempunyai dampak pada pengembangan diri pada masing-masing pegawai.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



HIPOTESIS PENELITIAN

Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan profesionalisme terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan profesionalisme terhadap kinerja melalui semangat kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei. Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi yang besar maupun kecil, tetapi yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antarvariabel. Survei juga dapat digunakan untuk menyelidiki hubungan atau untuk menguji hipotesis.

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang berlokasi di Jalan Sultan Hasanuddin No. 1 (poros Makassar Pare-pare) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Waktu penelitian pada bulan Oktober sampai November 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, sebanyak 103 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* (acak) yaitu dengan menentukan sampel secara acak. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 orang Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Kelayakan Model dan Koefisien Determinasi Sub Struktur Pertama

Uji regresi linear berganda (serempak) dimana pengujian ini untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_1, b_2) terhadap semangat kerja (Z) untuk uji kelayakan model. Hasil output regresi disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1 Hasil Uji F (ANOVA) Sub Struktur Pertama

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	149.497	2	74.749	29.998	.000 ^b
	Residual	249.182	100	2.492		
	Total	398.680	102			

a. Dependent Variabel: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1
 Sumber : Data Diolah, 2019

Hasil output regresi sebagaimana dijelaskan pada Tabel 5.11 dapat dijelaskan bahwa secara serempak variabel kompetensi dan profesionalisme berpengaruh signifikan secara serempak terhadap semangat kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Hal ini ditandai dengan membandingkan antara $F_{hitung} = 29.998 > F_{tabel} = 3.09$ dan signifikansi $0,000 < 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor (b_1, b_2) signifikan dan model layak. Besarnya pengaruh secara serempak dari kedua variabel ini dapat dilihat dari koefisien determinasinya berikut ini:

Tabel 2 Determinasi (Model Summary) Sub Struktur Pertama

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.612 ^a	.375	.362	1.579	1.848

a. Predictors: (Constant), X2, X1
 b. Dependent Variabel: Z
 Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil dari Tabel 5.12, koefisien determinasi pengaruh variabel kompetensi dan profesionalisme terhadap semangat kerja adalah sebesar 0,375 atau 37.5% artinya perubahan didasarkan semangat kerja dapat dijelaskan oleh perubahan variabel kompetensi dan profesionalisme sedangkan selebihnya sebesar 62.5% dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel kompetensi dan profesionalisme.

Uji Kelayakan Model dan Koefisien Determinasi Sub Struktur Kedua

Uji regresi linear berganda (serempak) dimana pengujian ini untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_3, b_4, b_5) terhadap kinerja (Y) berikut :

Tabel 3 Hasil Uji F (ANOVA) Sub Struktur Kedua

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210.592	3	70.197	208.507	.000 ^b
	Residual	33.330	99	.337		
	Total	243.922	102			

a. Dependent Variabel: Y
 b. Predictors: (Constant), Z, X2, X1
 Sumber : Data Diolah, 2019

Hasil output regresi sebagaimana dijelaskan pada Tabel 5.14 Dapat dijelaskan bahwa secara serempak variabel kompetensi, profesionalisme dan semangat kerja berpengaruh signifikan secara serempak terhadap kinerja pegawai

Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Hal ini ditandai dengan membandingkan antara $F_{hitung} = 208.507 > F_{tabel} = 2.70$ dan signifikansi $0,000 < 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor (b_3, b_4, b_5) signifikan. Besarnya pengaruh secara serempak dari ketiga variabel ini dapat dilihat dari koefisien determinasinya berikut ini:

Tabel 4 Determinasi (*Model Summary*) Sub Struktur Kedua

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.929 ^a	.863	.859	.580	2.017

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

b. Dependent Variabel: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil dari Tabel 5.15, koefisien determinasi pengaruh variabel Kompetensi dan profesionalisme terhadap semangat kerja adalah sebesar 0,863 atau 86,3% artinya perubahan didasarkan kinerja dapat dijelaskan oleh perubahan variabel kompetensi, profesionalisme dan semangat kerja sedangkan selebihnya sebesar 13,7% dijelaskan oleh factor lain diluar variabel kompetensi, profesionalisme dan semangat kerja.

PEMBAHASAN

Kesatu, hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.10 diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig = 0,000 < \alpha 5\%$ dan besarnya pengaruh kompetensi terhadap semangat kerja sebesar 0,524, sehingga H_1 (diterima), maka hasil tersebut dinyatakan bahwa :

H₁ : Kompetensi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap semangat kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Kedua, hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.10 diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig = 0,000 < \alpha 5\%$ dan besarnya pengaruh profesionalisme terhadap semangat kerja sebesar 0,381, sehingga H_2 (diterima), maka hasil tersebut dinyatakan bahwa :

H₂ : Profesionalisme berpengaruh dan Signifikan terhadap Semangat kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Ketiga, hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.13 diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig = 0,000 < \alpha 5\%$ dan besarnya pengaruh Kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,616, sehingga H_3 (diterima), maka hasil tersebut dinyatakan bahwa :

H₃ : Kompetensi berpengaruh dan Signifikan terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Keempat, hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.13 diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig = 0,000 < \alpha 5\%$ dan besarnya pengaruh profesionalisme terhadap kinerja sebesar 0,150, sehingga H_4 (diterima), maka hasil tersebut dinyatakan bahwa :

H₄ : Profesionalisme berpengaruh dan Signifikan terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Kelima, hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.13 diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig = 0,000 < \alpha 5\%$ dan besarnya pengaruh semangat kerja terhadap kinerja sebesar 0,430, sehingga H_5 (diterima), maka

H₅ : Semangat kerja berpengaruh dan Signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Keenam, pengujian hipotesis enam (H_6) pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi linier untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (Imam Ghozali, 2005). Hasil penelitian hipotesis besarnya pengaruh tidak langsung didapat dari hasil perkalian koefisien (b_1 , b_4) dimana besar nilai koefisien ($b_1 = 0,524$) dengan tingkat sig. $0,000 < 5\%$, dan nilai koefisien ($b_4 = 0,430$) dengan tingkat sig. $0,000 < 5\%$, jadi besarnya pengaruh tidak langsung adalah $(0,524) \times (0,430) = (0,225)$. Namun koefisien pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja lebih besar (0,616). Berdasarkan perhitungan analisis jalur dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan melalui semangat kerja, maka H_6 (diterima).

H₆ : Kompetensi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja.

Ketujuh, Pengujian hipotesis tujuh (H_7) pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi linier untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (Imam Ghozali, 2005). Hasil penelitian hipotesis besarnya pengaruh tidak langsung didapat dari hasil perkalian koefisien (b_2 , b_4) dimana besar nilai koefisien ($b_2 0,381$) dengan tingkat sig. $0,000 < 5\%$ dan nilai koefisien ($b_4 0,430$) dengan tingkat sig. $0,000 < 5\%$, jadi besarnya pengaruh tidak langsung adalah $(0,381) \times (0,430) = (0,163)$. Namun koefisien pengaruh langsung profesionalisme terhadap kinerja lebih besar (0,150). Berdasarkan perhitungan analisis jalur dapat disimpulkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan melalui semangat kerja, maka H_7 (diterima).

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Kompetensi dan Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Kompetensi dan Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan

terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Kompetensi dan Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui semangat kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azmi, Yan, 2015. Pengertian Informasi. <http://yanazami.blogspot.com/2015/11/pengertian-informasi.html>. 3/11/2015
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hamalik, Oemar. 2011. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2012. *Manajemen Dasar: Pengertian dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi – Competency Based Human Resources Management*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Mulyadi dan Johny, Setyawan, 2012. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Penerbit Aditya Media, Yogyakarta.
- Nurfitriana, dkk., 2010. Teknologi informasi, sistem pengukuran kinerja, dan sistem penghargaan sebagai pemoderasi hubungan antara *total quality management* dengan kinerja manajerial. *Akuntabilitas*, Vol. 5, 2010.
- Poerwopoespito, F.X. Oerip. S dan T.A. Tatag Oetomo.2011. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta :Grasindo.
- Royen, Rum 2012. *Profesionalisme Aparatur Pemda Tobasa*. Jurnal. Medan: USU
- Seesar, Yolivia, Astrianiez, 2010. Perbandingan Implementasi *insourching*, *Consourching* dan *Outsourching* Dalam Pengembangan Sistem Informasi. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Sutarman, 2014. Pengaruh TQM terhadap Kinerja Manajerial dengan sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan sebagai variabel moderating (studi empiris pada Hotel di Indonesia) Simposium Nasional Akuntansi VI Surabaya,16-17 Oktober 2014).

Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tjokrowinoto, Muljarto. 20116. *Pembangunan, Dilema dan Tantangan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.