



**PENGARUH PROFESIONALISME KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KECAMATAN BOGOR BARAT KOTA BOGOR**

Skripsi

Diajukan Oleh:
Widiya Putri
Email : widiyaptrr.123@gmail.com
0211 19 105

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

2023



**PENGARUH PROFESIONALISME KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KECAMATAN BOGOR BARAT KOTA BOGOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengesahkan



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D.)

Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA.)

**PENGARUH PROFESIONALISME KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KECAMATAN BOGOR BARAT KOTA BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Selasa, 24 Oktober 2023

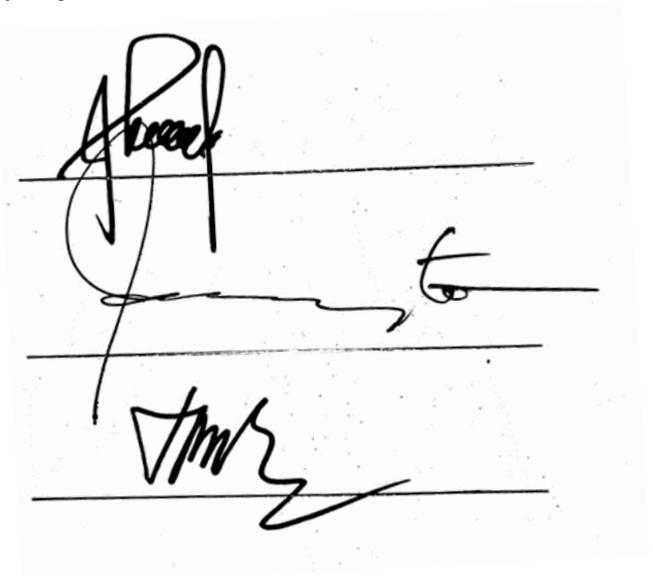
Widiya Putri
0211 19 105

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Dr. H. Hari Muharam, SE., MM.,
CSEP., CPMP., C.Eshter.)

Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Edy Sudaryanto, Drs., Ak., MM.,
CA.)

Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. Tutus Rully, SE., MM.)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Widiya Putri
NPM : 0211 19 105
Judul Skripsi : Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor
Barat Kota Bogor.

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Oktober 2023



Widiya Putri
0211 19 105

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun
2023**

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

Widiya Putri. 021119105. Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor. Di bawah bimbingan EDY SUDARYANTO dan TUTUS RULLY 2023.

Profesionalisme mencerminkan sikap pegawai terhadap profesi yang ditekuninya, kesungguhan untuk mendalami, menguasai, menerapkan dan menjunjung tinggi etika profesi. Seorang profesionalisme yang memiliki kompetensi tersebut merupakan orang yang mampu menyelesaikan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien. Sedangkan disiplin adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku untuk mengarahkan tingkah laku seseorang. Dalam hal ini profesionalisme kerja dan disiplin kerja pegawai akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah instansi pemerintahan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan responden Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor. Pemilihan responden dilakukan dengan metode *sampling* jenuh dengan total 15 responden. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif.

Hasil dari penelitian ini secara parsial menunjukkan hasil profesionalisme kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, variabel profesionalisme kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Profesionalisme kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PRAKATA

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, dan tidak lupa shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi kita yaitu Nabi Muhammad SAW.

Dalam pembuatan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan banyak kekurangan, baik dari segi materi, bahasa, dan pembahasan yang semua itu disebabkan dari keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis. Penyusunan skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini perkenankan penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Teristimewa kepada kedua orang tua, adik dan keluarga yang selalu mendoakan agar selalu diberikan semangat, kesehatan, kelancaran, dan selalu memberikan motivasi untuk penulis agar tetap melakukan yang terbaik dalam menyusun penelitian ini.
2. Bapak Prof. Dr. Rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Pakuan selama ini.
3. Bapak Tawaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Ibu Dr. Retno Endah Martanti Lestari, SE., M.Si., CMA., CAPM., CAP. Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Enok Rusmanah, SE., M.Acc. Selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi dan Keuangan dan Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Ibu Dr. Tutus Rully, SE., M.M. Selaku Wakil Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Bapak Dr. Edy Sudaryanto, Drs., Ak., M.M., CA. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
9. Ibu Dr. Tutus Rully, SE., M.M. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
10. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha, dan Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
11. Bapak Drs. Abdul Rahman, M.Si. Selaku Camat di Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor.
12. Bapak Sihabudin, SE. Selaku Sekretaris Kecamatan di Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan magang dan riset penelitian.
13. Seluruh Staf PNS & Non-PNS Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor yang telah memberikan kemudahan dan kenyamanan selama proses magang berlangsung.
14. Sahabat-sahabat penulis yang selalu hadir dan menemani dari awal kuliah hingga saat ini.

15. Untuk diri sendiri karena sudah berjuang dan selalu semangat untuk menyusun skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangatlah penulis harapkan. Akhir kata, penulis berharap agar Allah SWT berkenan membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Bogor, Oktober 2023
Penulis

Widiya Putri

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
LEMBAR HAK CIPTA	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I_ PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	8
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	8
1.2.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	9
1.3.1 Maksud Penelitian.....	9
1.3.2 Tujuan Penelitian	9
1.4 Kegunaan Penelitian.....	9
1.4.1 Kegunaan Praktis	10
1.4.2 Kegunaan Akademis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2 Profesionalisme Kerja	13
2.2.1 Pengertian Profesionalisme Kerja.....	13
2.2.2 Ciri–Ciri Profesionalisme Kerja	14
2.2.3 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Kerja	14
2.2.4 Indikator Profesionalisme Kerja	15
2.3 Disiplin Kerja	16

2.3.1	Pengertian Disiplin Kerja.....	16
2.3.2	Jenis-Jenis Disiplin Kerja	17
2.3.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	17
2.3.4	Indikator Disiplin Kerja.....	18
2.4	Kinerja Pegawai.....	19
2.4.1	Pengertian Kinerja Pegawai.....	19
2.4.2	Penilaian Kinerja Pegawai	20
2.4.3	Metode-Metode Penilaian Kinerja Pegawai	21
2.4.4	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	21
2.4.5	Indikator Kinerja Pegawai	22
2.5	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	24
2.5.1	Penelitian Sebelumnya.....	24
2.5.2	Kerangka Pemikiran	28
2.6	Hipotesis Penelitian.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....		32
3.1	Jenis Penelitian	32
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	32
3.2.1	Objek Penelitian.....	32
3.2.2	Unit Analisis	32
3.2.3	Lokasi Penelitian.....	32
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian	32
3.3.1	Jenis Data Penelitian.....	32
3.3.2	Sumber Data Penelitian	33
3.4	Operasionalisasi Variabel.....	33
3.5	Metode Penarikan Sampel.....	34
3.6	Metode Pengumpulan Data	34
3.6.1	Data Primer.....	35
3.6.2	Data Sekunder.....	36
3.7	Uji Kualitas Data	36
3.7.1	Uji Validitas.....	36
3.7.2	Uji Reliabilitas	39
3.8	Metode Analisis Data	40
3.8.1	Analisis Deskriptif	40
3.8.2	Uji asumsi klasik.....	42
3.8.3	Analisis Regresi Linear Berganda	42
3.8.4	Uji Hipotesis	43

3.8.4.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	43
3.8.4.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	44
3.8.5 Analisis Koefisien Determinasi Rsquare	45
BAB IV HASIL PENELITIAN	46
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	46
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Kecamatan Bogor Barat	46
4.1.2 Visi dan Misi Kecamatan Bogor Barat	46
4.1.3 Tujuan Kecamatan Bogor Barat	47
4.1.4 Stuktur Organisasi.....	47
4.2 Profil Responden	51
4.3 Metode Analisis Data	54
4.3.1 Analisis Deskriptif	54
4.3.1.1 Analisis Deskriptif Profesionalisme Kerja Kecamatan Bogor Barat ..	54
4.3.1.2 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja Kecamatan Bogor Barat.....	61
4.3.1.3 Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Barat	71
4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	80
4.3.3 Uji Analisis Regresi Berganda.....	82
4.3.4 Uji Signifikansi Parsial (Uji T).....	83
4.3.5 Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	85
4.3.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	86
4.4 Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian	86
4.4.1 Tingkat Profesionalisme Kerja Pegawai Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor	86
4.4.2 Tingkat Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor	87
4.4.3 Tingkat Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor	88
4.4.4 Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor.....	89
4.4.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor.....	90
4.4.6 Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor	90
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	92
5.1 Simpulan.....	92
5.2 Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN.....	99

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor	2
Tabel 1. 2 Unsur Pengukuran Kinerja Pegawai	4
Tabel 1. 3 Standar Nilai Kinerja Pegawai	4
Tabel 1. 4 Laporan Hasil Rata-Rata Penilaian Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor Tahun 2020 – 2022.....	4
Tabel 1. 5 Rekapitulasi Ketidakhadiran dan Jam Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor Tahun 2020 – 2022.....	6
Tabel 1. 6 Hasil jawaban Pra-survey tentang Profesionalisme Kerja pada Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor.....	7
Tabel 2. 1 Kesepadanan antara Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 dan Robbins (2016)	23
Tabel 2. 2 Penelitian Sebelumnya.....	24
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel	33
Tabel 3. 2 Skala Likert Variabel X_1, X_2 , dan Y	35
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Profesionalisme Kerja	37
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	37
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	38
Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas Profesionalisme Kerja	39
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja	40
Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai	40
Tabel 3. 9 Kriteria Interpretasi Hasil.....	41
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	52
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	53
Tabel 4. 5 Tanggapan responden mengenai “Pegawai mampu mengambil tindakan dalam menghadapi masalah secara tepat”	54
Tabel 4. 6 Tanggapan responden mengenai “Pegawai memiliki pengetahuan yang cukup mengenai pekerjaannya.....	54
Tabel 4. 7 Tanggapan responden mengenai “Pegawai mampu berkomunikasi dengan baik”.....	55
Tabel 4. 8 Tanggapan responden mengenai “Pegawai ditempatkan sesuai dengan potensi dalam bekerja”	55
Tabel 4. 9 Tanggapan responden mengenai “Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target”	56
Tabel 4. 10 Tanggapan responden mengenai “Pegawai giat dalam melaksanakan tugas yang diberikan”	56
Tabel 4. 11 Tanggapan responden mengenai “Pegawai memiliki gagasan penyelesaian pekerjaan yang menguntungkan instansi”	57
Tabel 4. 12 Tanggapan responden mengenai "Pegawai menggunakan skala prioritas untuk menyelesaikan pekerjaan”	57
Tabel 4. 13 Tanggapan responden mengenai "Pegawai menggunakan fasilitas komunikasi dalam bekerja”	58

Tabel 4. 14	Tanggapan responden mengenai "Pegawai mampu memprioritaskan urusan pekerjaan dengan yang lain"	58
Tabel 4. 15	Tanggapan responden mengenai "Pegawai bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas yang diberikan"	59
Tabel 4. 16	Tanggapan responden mengenai "Pegawai mampu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan"	59
Tabel 4. 17	Rekapitulasi Rata-rata Tanggapan Responden Profesionalisme Kerja...	60
Tabel 4. 18	Tanggapan Responden Variabel Profesionalisme Kerja.....	61
Tabel 4. 19	Tanggapan responden mengenai "Pegawai mengisi daftar hadir terlebih dahulu sebelum bekerja"	62
Tabel 4. 20	Tanggapan responden mengenai "Pegawai mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi"	62
Tabel 4. 21	Tanggapan responden mengenai "Pegawai selalu memberi keterangan ketika tidak hadir bekerja"	63
Tabel 4. 22	Tanggapan responden mengenai "Pegawai mampu menjaga rahasia instansi"	63
Tabel 4. 23	Tanggapan responden mengenai "Pegawai teliti saat melakukan pekerjaan"	64
Tabel 4. 24	Tanggapan responden mengenai "Pegawai merawat peralatan kerja yang digunakan"	64
Tabel 4. 25	Tanggapan responden mengenai "Pegawai bersedia menerima sanksi apabila adanya kelalaian dalam bekerja"	65
Tabel 4. 26	Tanggapan responden mengenai "Pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan"	65
Tabel 4. 27	Tanggapan responden mengenai "Pegawai selalu berpakaian sesuai dengan prosedur yang berlaku"	66
Tabel 4. 28	Tanggapan responden mengenai "Pegawai paham mengenai hak dan kewajiban sebagai seorang pegawai"	66
Tabel 4. 29	Tanggapan responden mengenai "Pegawai bersedia menerima sanksi jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan"	67
Tabel 4. 30	Tanggapan responden mengenai "Pegawai mampu bekerjasama dengan baik dalam bekerja"	67
Tabel 4. 31	Tanggapan responden mengenai "Pegawai selalu menghargai satu sama lain"	68
Tabel 4. 32	Tanggapan responden mengenai "Pegawai memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja"	68
Tabel 4. 33	Tanggapan responden mengenai "Pegawai patuh terhadap norma yang berlaku"	69
Tabel 4. 34	Rekapitulasi Rata-rata Tanggapan Responden Disiplin Kerja.....	69
Tabel 4. 35	Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja.....	70
Tabel 4. 36	Tanggapan responden mengenai "Pegawai bekerja mengikuti aturan instansi"	71
Tabel 4. 37	Tanggapan responden mengenai "Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapih"	72
Tabel 4. 38	Tanggapan responden mengenai "Pegawai memiliki pengetahuan yang selaras dengan pekerjaannya"	72
Tabel 4. 39	Tanggapan responden mengenai "Pegawai dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan rencana instansi"	73

Tabel 4. 40	Tanggapan responden mengenai "Pegawai dapat melakukan pekerjaan secara efisien"	73
Tabel 4. 41	Tanggapan responden mengenai "Pegawai mampu meningkatkan jumlah pekerjaan yang dilakukan"	74
Tabel 4. 42	Tanggapan responden mengenai "Pegawai tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan"	74
Tabel 4. 43	Tanggapan responden mengenai "Pegawai dapat menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya"	75
Tabel 4. 44	Tanggapan responden mengenai "Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi kewajiban di instansi"	75
Tabel 4. 45	Tanggapan responden mengenai "Pegawai mengerjakan tugas dengan maksimal untuk memperoleh hasil terbaik"	76
Tabel 4. 46	Tanggapan responden mengenai "Pegawai dapat menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien"	76
Tabel 4. 47	Tanggapan responden mengenai "Pegawai mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal"	77
Tabel 4. 48	Tanggapan responden mengenai "Pegawai mengerjakan pekerjaan secara individu"	77
Tabel 4. 49	Tanggapan responden mengenai "Pegawai memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja"	78
Tabel 4. 50	Tanggapan responden mengenai "Pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap instansi"	78
Tabel 4. 51	Rekapitulasi Rata-rata Tanggapan Responden Kinerja	79
Tabel 4. 52	Tanggapan Responden Variabel Kinerja	80
Tabel 4. 53	Hasil Uji Normalitas	81
Tabel 4. 54	Tabel Hasil Uji Multikoleniaritas	81
Tabel 4. 55	Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	83
Tabel 4. 56	Hasil Uji Parsial Variabel Profesionalisme Kerja.....	84
Tabel 4. 57	Hasil Uji Parsial Variabel Disiplin Kerja.....	84
Tabel 4. 58	Hasil Uji F.....	85
Tabel 4. 59	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Profesionalisme Kerja dan Disiplin Kerja	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1	Persentase Ketidakhadiran Pegawai 2020 - 2022	6
Gambar 2. 1	Konstelasi Penelitian	30
Gambar 3. 1	Rentang Skala Likert	35
Gambar 3. 2	Kurva Uji-t (Uji Parsial).....	44
Gambar 3. 3	Kurva Uji-F (Uji Simultan).....	45
Gambar 4. 1	Jenis Kelamin	51
Gambar 4. 2	Usia.....	52
Gambar 4. 3	Pendidikan Terakhir	53
Gambar 4. 4	Masa Bekerja.....	53
Gambar 4. 5	Hasil Uji Heterokedasitas.....	82
Gambar 4. 6	Kurva Uji T	85
Gambar 4. 7	Kurva Uji F.....	86

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Magang/ Penelitian	100
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	101
Lampiran 3 Jawaban Responden.....	105
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas	106
Lampiran 5 Tabel Distribusi R Tabel.....	113
Lampiran 6 Tabel Distribusi T Tabel.....	114
Lampiran 7 Tabel Distribusi F Tabel	114

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia pada hakikatnya yaitu sebagai kekuatan yang berasal dari potensi manusia yang ada di dalam suatu instansi maupun perusahaan, dan merupakan modal dasar dalam menjalankan aktivitas untuk mencapai suatu tujuan bersama. Sumber daya manusia juga menjadi kunci utama yang menentukan perkembangan instansi maupun perusahaan. Semakin baik pengelolaan sumber daya manusia yang ada maka tujuan tersebut akan cepat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu diolah dan dijaga sebaik mungkin.

Sumber daya manusia yang berada di lingkungan organisasi pemerintah disebut sebagai pegawai negeri sipil. Menjadi pegawai negeri saat ini di tuntut dalam melaksanakan pemberian pelayanan yang maksimal kepada seluruh masyarakat tanpa terkecuali. Agar pelayanan kepada publik dapat dilaksanakan dengan baik, maka dibutuhkan tindakan dan kinerja yang baik kepada publik karena kualitas pelayanan publik selalu dilihat dari persepsi masyarakat bukan dari pihak penyelenggara, karena masyarakatlah yang paling merasakan serta menilai hasil pelayanan tersebut (Vellayati, 2018). Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai. Pegawai adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibimbing dengan baik sehingga instansi harus memperhatikan setiap bagian dari program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan pegawai yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Beberapa hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah profesionalisme kerja dan disiplin kerja. Profesionalisme merupakan bekerja tuntas dan akurat atas dasar kompetensi terbaik dengan penuh tanggung jawab. Seluruh pegawai di setiap instansi maupun perusahaan harus memiliki sikap profesionalisme yang tinggi. Sikap profesionalisme tersebut dapat berupa pengambilan keputusan dari pertimbangan yang dimilikinya berdasarkan pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, serta keyakinan terhadap profesi dan hubungan dengan sesama profesi yang baik. Profesionalisme kerja pegawai ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin dalam perilaku sehari-hari. Hal tersebut mengacu pada potensi pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diembannya. Seorang pegawai atau aparatur sipil negara yang profesional adalah seseorang yang taat hukum, netral, rasional, demokratis, inovatif, mandiri, memiliki integritas tinggi, juga menjunjung etika administrasi publik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 11 menyatakan bahwa: "Aparatur Sipil Negara bertugas memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas".

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pemimpin secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri bagi pegawai, sehingga bila

dilaksanakan secara teratur akan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah instansi. Selain itu, pegawai juga perlu menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteratura, dan ketertiban dalam bekerja. Kinerja tanpa adanya sikap professional dan disiplin, maka semua rangkaian kegiatan yang dijalankan akan mendatangkan hasil yang kurang maksimal.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (affandi 2018). Kinerja juga dapat diartikan sebagai wujud perilaku nyata yang diperlihatkan sebagai suatu prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran dan kontribusinya dalam instansi tersebut.

Rendahnya kinerja pegawai merupakan masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap instansi pemerintahan, karena kinerja pegawai akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas dalam menghadapi persaingan seiring dengan perkembangan zaman. Menurut Data BKN (Badan Kepegawaian Negara) menunjukkan bahwa saat ini terdapat hampir 4 juta lebih pegawai PNS di Indonesia mengkritik tentang rendahnya mutu pelayanan pegawai PNS selalu dikaitkan dengan profesionalisme semata. Kenyataannya tidak memadainya kualitas kerja pegawai PNS juga merupakan akibat ketidakseimbangan rasio antara jumlah pegawai PNS dengan para *stakeholders*-nya, di samping rendahnya kompetensi para pegawai PNS yang bersangkutan (Komara, 2019).

Salah satu instansi pemerintah yaitu kecamatan. Kecamatan Bogor Barat yang beralamat di Jl.KH.TB.M.Falak, Loji ini memiliki tugas untuk memberi kewenangan dalam pelayanan masyarakat publik seperti, IMB (Izin mendirikan bangunan), SKDU (surat keterangan domisli usaha), SKTM (Surat Keterangan Tidak Mampu), SKCK (Surat Keterangan Catatan Kepolisian), SITU (Surat Izin Tempat Usaha), KTP (Karta Tanda Penduduk), KK (Kartu Keluarga), serta surat pindah dan lain sebagainya yang melayani masyarakat di Kecamatan Bogor Barat.

Untuk meningkatkan pelayanan masyarakat yang baik, dibutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas kinerja yang baik pula, hal tersebut harus diterapkan oleh Pegawai Kecamatan Bogor Barat dalam menjalankan tugasnya sebagai abdi masyarakat, oleh sebab itu peningkatan kinerja pegawai Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor akan mendorong produktivitas sumber daya manusia secara keseluruhan dan memberikan *feed back* yang tepat terhadap perubahan perilaku yang mempengaruhi kenaikan tingkat kinerja. Berikut data jumlah Pegawai Negeri Sipil Pada Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor:

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor

No	Jabatan	Pendidikan	Jumlah (orang)
1	Camat	S2-Sains	1
2	Sekretaris Kecamatan	S1-Ekonomi	1

No	Jabatan	Pendidikan	Jumlah (orang)
3	Kasubag Umum dan Kepegawaian	S1-Ilmu Politik	1
4	Kasubag Keuangan Perencanaan dan Pelaporan	S2-Akuntansi	1
5	Kasi Pemerintahan	S1-Ekonomi	1
6	Kasi Pengendalian Pembangunan	S1-Sosial	1
7	Kasi Perekonomian	S1-Sosial	1
8	Kasi Ketentraman dan Ketertiban Masyarakat	S1-Pendidikan	1
9	Kasi Kemasyarakatan	S1-Ilmu Pemerintahan	1
10	Bendahara	S2-Akuntansi	1
11	Analisis Kemasyarakatan	S1-Ilmu Pemerintahan	1
12	Analisis Sumber Daya Manusia	S1-Administrasi Publik	1
13	Analisis Pemerintahan Umum dan Otonomi Daerah	S1-Administrasi Publik	1
14	Analisis Perekonomian	S1-Ekonomi	1
15	Analisis Pembangunan	S1-Ekonomi	1
16	Analisis Keamanan	S1-Administrasi Publik	1
17	Analisis Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan	S1-Administrasi Publik	1
18	Pengelola Pembinaan dan Pengembangan Perekonomian	SLTA	1
19	Pengelola Pemanfaatan Barang Milik Daerah	SLTA	1
20	Pengelola Keuangan	D3	1
21	Pengelola Keamanan dan Ketertiban	SLTA	2
22	Pengadministrasi Pemerintahan	SLTA	1
23	Pengadministrasi Kemasyarakatan	SLTA	1
Total			24

Sumber: Kasi Umpeg Kecamatan Bogor Barat 2022

Tabel 1.1 Menunjukkan keseluruhan jabatan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor . Dengan total 24 PNS tidak termasuk pegawai Non-PNS (Honorar).

Pada penelitian ini, penulis hanya menggunakan 15 Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk diteliti, 9 PNS lainnya tidak diteliti yang ada pada posisi Camat, Sekcam, Kasubag dan Kasi.

Peraturan pemerintah No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penilaian Kinerja PNS adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang PNS. Tujuan penilaian kerja untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang PNS dan untuk mengetahui kekurangan atau kelebihan yang dimiliki oleh PNS yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan untuk bahan pertimbangan dalam pembinaan PNS. Penilaian prestasi kerja sangat penting bagi instansi pemerintahan

dalam meningkatkan kinerja pegawai. Prestasi kinerja PNS dinilai berdasarkan 2 (dua) unsur penilaian, yaitu:

Tabel 1. 2 Unsur Pengukuran Kinerja Pegawai

No	Unsur-Unsur Penilaian Kinerja	
	Perilaku Kerja	Sasaran Kinerja Pegawai
1	Orientasi Pelayanan	Kuantitas
2	Komitmen	Kualitas
3	Inisiatif Kerja	Waktu
4	Kerja sama	Biaya
5	Kepemimpinan	

Sumber: PP Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa unsur-unsur penilaian kinerja pegawai terdiri dari perilaku kerja dan sasaran kinerja pegawai, dimana perilaku kerja terdiri dari orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama, dan kepemimpinan yang memiliki bobot 40%, sedangkan sasaran kinerja pegawai (SKP) terdiri dari kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya yang memiliki bobot 60%. Dengan predikat angka sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Standar Nilai Kinerja Pegawai

No	Nilai (%)	Kategori
1	110 - 120	Sangat Baik
2	90 - 110	Baik
3	70 - 90	Cukup
4	50 - 70	Kurang
5	< 50	Sangat Kurang

Sumber: Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 (2023)

Pada Tabel 1.3 Standar Nilai Kinerja Pegawai dengan nilai 110 – 120 termasuk kategori Sangat Baik, artinya menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau Negara. 90 – 110 termasuk kategori Baik, 70 – 90 termasuk kategori Cukup, 50 – 70 termasuk ke dalam kategori Kurang, < 50 termasuk kategori Sangat Kurang.

Dapat dilihat pada tabel di bawah ini mengenai laporan hasil prestasi kerja Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor tahun 2020 - 2022.

Tabel 1. 4 Laporan Hasil Rata-Rata Penilaian Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor Tahun 2020 – 2022

Aspek Penilaian	Bobot	Pencapaian Kinerja		
		2020	2021	2022
Perilaku Kerja				
Orientasi Pelayanan	40%	89.60	89.45	89.80
Komitmen		84.90	85.05	84.10
Inisiatif		85.10	91.75	84.55

Kerjasama		84.90	86.25	84.80
Sasaran Kinerja Pegawai				
Sasaran Kinerja Pegawai	60%	89.41	86.46	84.99
Rata-rata		86.78	87.79	85.65
Kategori		cukup	cukup	cukup

Sumber: Kasi Umpeg Kecamatan Bogor Barat 2023 (data diolah)

Pada tabel 1.4. laporan hasil rata-rata kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor tahun 2020-2022 dapat dilihat bahwa pada penilaian perilaku kerja adanya penurunan terhadap aspek komitmen, inisiatif dan kerjasama. Sedangkan pada sasaran kinerja pegawai pada tahun 2021 mengalami nilai rata-rata kinerja tertinggi yaitu 87,79% dengan kategori cukup dan tahun 2022 mengalami pencapaian kinerja terendah yaitu 85,65% dengan kategori cukup. Oleh karena itu sudah terlihat bahwa kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor masih tidak sesuai dengan harapan karena masih banyak aspek penilaian yang nilai kinerjanya belum maksimal dan belum sesuai target yang ditentukan oleh PP no.30 Tahun 2019.

Berdasarkan apel pagi yang dilaksanakan setiap hari senin pagi selama 2 bulan yaitu bulan Juli s.d September, ada beberapa hal yang disampaikan oleh pemimpin instansi yaitu Bapak Camat mengenai kondisi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor terdapat kekurangan yang didasari beberapa indikator :

1. Kualitas pekerjaan, kondisi di Kecamatan Bogor Barat masih terdapat kekurangan yang dilihat dari hasil kerja pegawai yang masih belum sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh pemerintah;
2. Ketepatan waktu, dalam penyelesaian tugas pegawai Kecamatan Bogor Barat masih kurang maksimal untuk pencapaian target yang telah ditentukan.

Berdasarkan pengamatan tersebut, kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor belum mengalami perubahan ke arah yang lebih baik sesuai dengan yang diharapkan. Hal tersebut harus segera diperbaiki dan ditingkatkan karena pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan dalam kinerja, salah satunya dipengaruhi oleh kedisiplinan pegawai. Disiplin sangat penting bagi suatu instansi dalam hal mewujudkan tujuan instansi, disiplin berguna untuk memotivasi pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Penerapan disiplin dikatakan baik jika sebagian besar pegawai mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Menurut Rivai, (2017) Indikator disiplin kerja meliputi frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan, dan etika bekerja.

Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor memiliki berbagai peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan dengan maksud untuk menciptakan kedisiplinan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan, salah satunya bahwa setiap pegawai harus hadir pada hari senin s.d jumat di setiap minggunya, namun masih ada beberapa pegawai yang tidak hadir dan tidak mematuhi peraturan secara optimal.

Berikut rekapitulasi ketidakhadiran dan jam kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor tahun 2020 - 2022.

Tabel 1. 5 Rekapitulasi Ketidakhadiran dan Jam Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor Tahun 2020 – 2022

No	Tahun	Hari Kerja	Jam Kerja	Jumlah Pegawai	Jenis Ketidakhadiran			Jumlah Ketidakhadiran
					S	A	C	
1	2020	249	07.30 – 16.00	15	19	15	83	117
2	2021	249	07.30 – 16.00	15	14	8	104	126
3	2022	251	07.30 – 16.00	15	14	19	97	130

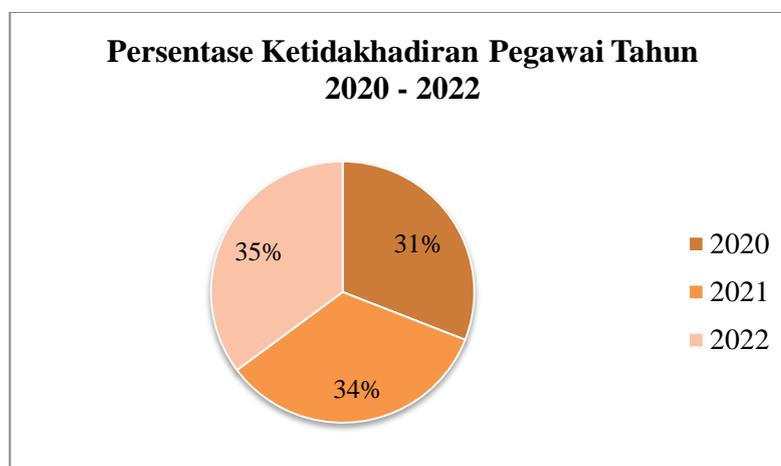
Sumber: Kasi Umpeg Kecamatan Bogor Barat 2023 (data diolah)

Keterangan :

S : sakit

A : alpha

C : cuti



Sumber: Kasi Umpeg Kecamatan Bogor Barat 2023 (data diolah)

Gambar 1. 1 Persentase Ketidakhadiran Pegawai 2020 - 2022

Berdasarkan grafik diatas dapat dilihat bahwa jumlah ketidakhadiran pada pegawai Kantor Kecamatan Bogor Barat pada Tahun 2020 – 2022 cenderung mengalami peningkatan dimana tingkat ketidakhadiran terendah terdapat pada Tahun 2020 sebesar 31% dalam kurun waktu 1 tahun, selanjutnya terjadi peningkatan ketidakhadiran pada Tahun 2021 menjadi sebesar 34% dan tingkat ketidakhadiran tertinggi terdapat pada Tahun 2022 yaitu sebesar 35%. Tetapi dapat dilihat juga bahwa tingkat ketidakhadiran tertinggi ada pada kategori Cuti, untuk kategori Alpha selama 3 tahun dapat dikatakan sudah baik karena tingkat ketidakhadiran tergolong

rendah. Meski begitu, apabila tingkat ketidakhadiran pegawai di Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor dibiarkan meningkat di tahun-tahun berikutnya dapat menyebabkan permasalahan baru di instansi tersebut dan dapat menyebabkan menurunnya produktivitas juga pencapaian kinerja yang berkaitan dengan pelayanan terhadap masyarakat.

Instrumen penting dalam pertumbuhan instansi bukan hanya kedisiplinan saja, tetapi juga dibutuhkannya profesionalisme kerja pada setiap pegawai yang ada dalam instansi tersebut. Pegawai yang bersikap profesional mampu memahami hubungan relasi, paham tugas dan tanggung jawab, serta bisa fokus dan konsisten terhadap pekerjaan. Dengan begitu, dampak positif akan dialami oleh instansi tempat seseorang bekerja dan juga untuk pribadi pegawai itu sendiri. Seperti halnya yang kemukakan oleh Sedarmayanti dalam Faroman Syarief (2022) Profesionalisme kerja mencakup Kompetensi, efektivitas, efisiensi dan bertanggung jawab.

Berikut adalah hasil *pra-survey* penelitian kepada 10 orang pegawai Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor guna menggambarkan mengenai kondisi profesionalisme pegawai. Survey dilakukan dengan memberikan pertanyaan yang berkaitan dengan dimensi profesionalisme pegawai.

Tabel 1. 6 Hasil jawaban Pra-survey tentang Profesionalisme Kerja pada Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor

Variabel	Pernyataan	Ya	Persentase (%)	Tidak	Persentase (%)	Respon den	
Profesionalisme Kerja	Kompetensi						
	1	Pegawai mampu mengambil tindakan dalam menghadapi masalah secara tepat	5	50%	5	50%	10
	Efektivitas						
	1	Pegawai ditempatkan sesuai dengan potensi dalam bekerja	8	80%	2	20%	10
	Efisiensi						
	1	Pegawai memiliki gagasan penyelesaian pekerjaan yang menguntungkan instansi	6	60%	4	40%	10
	Tanggung jawab						
	1	Pegawai mampu memprioritaskan urusan pekerjaan dengan yang lain	4	40%	6	60%	10
2	Pegawai bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas yang diberikan	10	100%	0	0%	10	

Sumber: Penyebaran kuesioner kepada 10 pegawai, 2022

Jawaban responden atas pernyataan Profesionalisme Kerja pada Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor

- 50% pegawai menjawab bahwa mereka tidak mampu mengambil tindakan dalam menghadapi masalah secara tepat;
- 60% pegawai menjawab tidak mampu memprioritaskan urusan pekerjaan dengan yang lain.

Dengan demikian, hasil *pra-survey* ini menunjukkan bahwa tingkat presentase profesionalisme kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Barat dilihat dari 2 pernyataan diatas masih kurang baik, tetapi dari 3 pernyataan yang lain tergolong cukup baik. Hal tersebut masih perlu diperhatikan karena profesionalisme kerja seseorang dapat menjadi tolak ukur keberhasilan sebuah instansi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan latar belakang diatas, profesionalisme kerja pegawai sudah dapat dikatakan cukup baik, dan disiplin kerja untuk kategori Alpha dapat dikatakan sudah baik. Tetapi jika dilihat berdasarkan penilaian kinerja pegawai selama 3 tahun masih mengalami penurunan dan masih berada dalam kategori cukup. Maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor”**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan di atas, penulis akan mengidentifikasi permasalahan sesuai fenomena yang terjadi pada Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor, sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil *pra-survey* profesionalisme kerja menunjukkan bahwa beberapa pegawai sudah menerapkan profesionalisme kerja yang cukup baik, tetapi ada beberapa pegawai yang merasa masih tidak mampu mengambil tindakan dalam menghadapi masalah secara tepat dan masih tidak mampu memprioritaskan urusan pekerjaan dengan yang lain sehingga profesionalisme kerja pada Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor masih perlu adanya perbaikan;
2. Masih terdapat pegawai yang tidak hadir untuk bekerja dengan tingkat ketidakhadiran tertinggi terdapat pada tahun 2022 dimana tingkat ketidakhadiran mencapai 130 kali. Ketidakhadiran tertinggi selama 3 tahun terdapat pada kategori Cuti, tetapi untuk kategori Alpha dapat dikatakan sudah baik karena tingkat ketidakhadiran tergolong rendah. Walaupun begitu, hal ini menunjukan bahwa masih adanya pegawai yang tidak mentaati peraturan yang ditetapkan;
3. Masih terdapat kinerja yang kurang optimal ditunjukkan oleh masih adanya pegawai yang belum memenuhi target kinerja pada rentang nilai 110-120 dengan kategori sangat baik, sehingga hasil rekapitulasi penilaian kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor tahun 2020-2022 mengalami penurunan dengan capaian kategori cukup selama 3 tahun berturut-turut.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana profesionalisme kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor?
2. Bagaimana disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor?
3. Bagaimana kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor?
4. Bagaimana pengaruh profesionalisme kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor?
6. Bagaimana pengaruh profesionalisme kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Untuk menganalisis pengaruh variabel profesionalisme kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) serta untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan identifikasi masalah pada Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana profesionalisme kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor;
2. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor;
3. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor;
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh profesionalisme kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor;
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor;
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh profesionalisme kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan baik secara praktis maupun secara akademis. Kegunaan tersebut antara lain :

1.4.1 Kegunaan Praktis

Diharapkan dapat memberikan masukan dan rekomendasi bagi Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor mengenai pentingnya kebijakan serta penerapan profesionalisme dan kedisiplinan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan pengetahuan serta wawasan mengenai ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan profesionalisme, disiplin, dan kinerja pegawai;
2. Bagi Pembaca, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan khususnya di dalam teori profesionalisme, disiplin, dan kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting baik secara individu ataupun kelompok. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya suatu kegiatan organisasi, bahkan maju mundurnya instansi dapat ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Maka dari itu, setiap instansi harus mengatur dan memperhatikan keberadaan pegawainya sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja yang baik. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti yaitu pekerjaan yang dilakukan akan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan.

Menurut Dedi Prasetyo (2021), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi/ kelompok kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat.

Menurut Hasibuan dalam Susy Alestriani dan Sotarduga (2020), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi, pegawai/ karyawan, dan masyarakat.

Menurut Joan E. Pynes dalam Isnaini Rodiyah dan Isna Fitria (2020), mendefinisikan MSDM sebagai sistem informasi dalam organisasi untuk memastikan penggunaan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), dan karakteristik lainnya secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi dengan titik tekan pada pemberian berbagai layanan publik kepada masyarakat atau warga negara (*citizens*).

Menurut Machmed Tun Ganyang (2018), manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan, dan pengendalian terhadap individu, kelompok, dan semua pihak yang terkait dengan instansi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan pencapaian tujuan instansi melalui peningkatan produktivitas kerja pegawai, serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau kelompok dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap instansi dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh instansi.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Susy Alestriani dan Sotarduga (2020), tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Sistem ini dapat menjadi sumber kapabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan atau organisasi dapat belajar dan menggunakan kesempatan untuk peluang baru.

Menurut I Gede Putu Kawiana (2020), tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam instansi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial.

Menurut Sri Larasati (2018) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Tujuan Sosial
Agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan Organisasional
Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan Fungsional
Tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan Individual
Tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam Faroman Syarief dkk (2022), peranan Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut :

1. Membantu menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan instansi berdasarkan job description, job specification, job requirement, dan job evaluation.
2. Membantu penetapan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian. Membantu meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa mendatang. Membantu menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan pegawai berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Membantu mengatur pension, pemberhentian, dan pesangonnya.
4. Membantu memperkirakan keadaan perekonomian yang pada umumnya dan bagaimana perkembangan instansi pada khususnya.
5. Membantu pengaturan mutasi pegawai baik secara horizontal maupun vertical.
6. Membantu pelaksanaan pendidikan, latihan, dan penilaian terhadap prestasi pegawai.
7. Membantu memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa instansi yang sejenis.
8. Membantu memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.

Menurut Sri Larasati (2018), Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu:

1. Peran administrasi manajemen sumber daya manusia
Peran ini difokuskan pada pemrosesan dan penyimpanan data, yang meliputi penyimpanan database dan arsip pegawai, proses klaim keuntungan, kebijakan organisasi tentang program pemeliharaan dan kesejahteraan pegawai, pengumpulan dokumen, dan sebagainya. (pekerjaan yang bersifat administratif)
2. Peran operasional manajemen sumber daya manusia
Peranan lini lebih bersifat teknis, yang (meliputi pemrosesan lamaran pekerjaan, proses seleksi dan wawancara, kepatuhan terhadap kebijakan peraturan, peluang bekerja, pelatihan dan pengembangan, program K3, dan sistem kompetensi), aktifitas harus dilakukan dan melibatkan koordinasi dengan para manajer dan supervisor di semua jenjang organisasi. Penekanan pada operasional masih banyak terjadi di beberapa organisasi sebab keterbatasan kemampuan individu dan penolakan manajemen puncak terhadap peran sumber daya manusia yang makin besar
3. Peran strategis manajemen sumber daya manusia
Keunggulan kompetitif dari unsur sumber daya manusia merupakan kelebihan yang dimiliki oleh peran ini. Peran strategis menekankan bahwa orang-orang dalam organisasi merupakan sumber daya yang penting dan investasi organisasi yang besar. maka harus fokus pada masalah-masalah dan implikasi sumber daya manusia jangka panjang.

2.2 Profesionalisme Kerja

2.2.1 Pengertian Profesionalisme Kerja

Profesionalisme merujuk pada bagaimana seorang pegawai dapat menempatkan dirinya selama berada dalam lingkup kerja maupun diluar lingkup kerja. Bagaimana pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, tepat waktu dan memiliki nilai integritas yang tinggi.

Menurut Faroman Syarief dkk (2022), Profesionalisme itu adalah seseorang yang memiliki 3 hal pokok dalam dirinya, Skill, Knowledge, dan Attitude. Skill disini berarti adalah seseorang itu benar-benar ahli di bidangnya. Knowledge, tak hanya ahli di bidangnya, tapi ia juga minimal tahu dan berwawasan tentang ilmu-ilmu lain yang berhubungan dengan bidangnya. Dan yang terakhir Attitude, bukan hanya pintar dan cerdas tapi dia juga punya etika yang diterapkan dalam bidangnya.

Menurut Sedarmayanti dalam Faroman Syarief dkk (2022), profesionalisme meliputi aspek kompetensi, efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas. Dengan demikian, Profesionalisme Kerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk memberikan jasa sesuai dengan norma dan peraturan yang ditetapkan di bidang tempat mereka bekerja, berdasarkan keterampilan teknis berkualitas tinggi yang diperoleh melalui proses pendidikan dan pelatihan dan imbalan atas jasa mereka.

Menurut Surya dalam Donni Juni Priansa, (2021), profesionalisme merupakan istilah yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota

suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme pegawai adalah suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut.

2.2.2 Ciri-Ciri Profesionalisme Kerja

Menurut Faroman Syarief dkk (2022), ciri – ciri dari profesionalisme kerja yaitu:

1. Mempunyai ketrampilan yang tinggi dalam suatu bidang serta kemahiran dalam menggunakan peralatan tertentu yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas yang bersangkutan dengan bidang tadi.
2. Mempunyai ilmu dan pengalaman serta kecerdasan dalam menganalisis suatu masalah dan peka di dalam membaca situasi cepat dan tepat serta cermat dalam mengambil keputusan terbaik atas dasar kepekaan.
3. Mempunyai sikap berorientasi ke depan sehingga punya kemampuan mengantisipasi perkembangan lingkungan yang terbentang di hadapannya.
4. Mempunyai sikap mandiri berdasarkan keyakinan akan kemampuan pribadi serta terbuka menyimak dan menghargai pendapat orang lain, namun cermat dalam memilih yang terbaik bagi diri dan perkembangan pribadinya.

Menurut Panji Anoraga dalam Aminullah (2018). menyebutkan bahwa ciri-ciri profesionalisme kerja adalah:

1. Memiliki sifat mengejar kesempurnaan hasil (perfect result), sehingga dituntut untuk pengalaman dan kebiasaan
2. Menuntut ketekunan dan ketabahan, yaitu sifat yang tidak mudah puas atau putus asa sampai selalu mencari peningkatan mutu
3. Memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja yang hanya dapat diperoleh melalui hasil tercapai
4. Memerlukan adanya kebulatan fikiran dan perbuatan, sehingga terjaga efektifitas kerja yang tinggi.

2.2.3 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Kerja

Menurut Andriyani dalam Faroman Syarief dkk (2022) faktor-faktor yang dapat mendukung profesionalisme kerja antara lain sebagai berikut:

1. *Performance*, yang diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja atau penampilan kerja. Performance juga dapat diartikan sebagai penghargaan yang diperoleh dari hasil pengetahuan yang dimiliki dalam menghasilkan kinerja pada kurun waktu tertentu.
2. Akuntabilitas, merupakan pertanggungjawaban kinerja dari seorang atau sekelompok orang, kepada pihak-pihak yang berwenang yang sesuai dengan aturan yang ada.
3. Loyalitas, merupakan kesetiaan kepada konstitusi, hokum, pimpinan, bawahan dan rekan kerja.
4. Kemampuan, profesionalisme kerja sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan yang tercermin dalam perilaku sehari-hari.

Menurut Nawawi dalam Marwan Indra Saputra (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme kerja yaitu:

1. Menguasai seperangkat keahlian yang dipersiapkan melalui program pendidikan atau pelatihan keahlian sebagai spesialisasi.
2. Memiliki kemampuan untuk memperbaiki/ meningkatkan keterampilan dan/ atau keahlian khusus yang dikuasai sesuai perkembangan dan kemajuan ilmu dan teknologi di bidangnya, sehingga keahlian atau spesialisasinya selalu terkini (up to date).
3. Dihargai dengan penghasilan yang memadai sebagai imbalan profesi berdasarkan keahlian khusus yang dikuasai.

2.2.4 Indikator Profesionalisme Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Faroman Syarief dkk (2022), indikator Profesionalisme kerja mencakup:

1. Kompetensi
adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan seseorang yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Indikator dari kompetensi adalah:
 - a. Keterampilan.
 - b. Pengetahuan.
2. Efektivitas
adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas, waktu) yang telah dicapai. Indikator efektivitas adalah :
 - a. Kuantitas kerja.
 - b. Kualitas kerja.
 - c. Waktu.
3. Efisiensi
diartikan sebagai perbandingan antara input dan output, tenaga dan hasil, biaya dan kesenangan yang dihasilkan. Efisiensi dapat ditinjau dari segi:
 - a. Biaya.
 - b. Waktu.
4. Akuntabilitas (tanggung jawab)
berarti kesanggupan seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya tepat pada waktunya dan berani mengambil resiko atas keputusan yang dibuatnya. Indikator dari tanggung jawab adalah :
 - a. Menyelesaikan tugas dengan baik.
 - b. Tepat waktu.
 - c. Berani dan ikhlas memikul risiko.

Menurut Sondang P. Siagian dalam Gapuri Ramadhan (2018) Indikator Profesionalisme adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan
Kemampuan adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktik dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya.
2. Kualitas

Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, layanan, manusia, proses, lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.

3. **Sarana dan prasarana**
Sarana dan prasarana adalah merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.
4. **Jumlah SDM**
Jumlah SDM suatu potensi yang ada dalam diri seseorang yang dapat berguna untuk menyokong suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan keterampilan atau kemampuan yang dimiliki.
5. **Teknologi informasi**
Teknologi informasi seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi.
6. **Keandalan**
Keandalan adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Terry Hasibuan dalam Faroman Syarief dkk (2022), bahwa disiplin mempunyai 2 (dua) pengertian sebagai berikut:

1. Disiplin yang timbul dengan dirinya ialah disiplin yang paling efektif karena para pegawai memiliki disiplin kerja bukan disebabkan hukuman yang akan diterima apabila tidak patuh terhadap atasan melainkan timbul karena kesadaran pegawai itu sendiri akan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Disiplin yang timbul atau disebabkan oleh rasa takut karena adanya paksaan dan dorongan oleh sanksi yang akan dikenakan oleh atasan apabila perintah itu tidak ditaati.

Menurut Bejo Siswanto dalam Faroman Syarief dkk (2022), menjelaskan disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS), di tegaskan bahwa disiplin adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Menurut Hasibuan dalam Fauzia Agustini, (2019) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika sebagian besar

pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaan dengan baik, mematuhi peraturan dan norma- norma berlaku.

Menurut R. Wayne Mondy, Noe, dan Premeaux dalam Machmed Tun Ganyang, (2018) *discipline is the state of employee-self control and orderly conduct and indicates the extent of genuine team work within an organization.*

Berdasarkan pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu instansi untuk meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan instansi. Disiplin kerja digunakan untuk mendidik pegawai yang berperilaku tidak taat pada peraturan instansi. Oleh karena itu, pegawai yang disiplin berarti pegawai yang mampu mematuhi semua peraturan yang berlaku di instansi tempat ia bekerja.

2.3.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut GR. Terry dalam Faroman Syarief dkk (2022), jenis-jenis disiplin kerja yaitu:

1. *Self Dicipline*, Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.
2. *Command Discipline*, Disiplin ini tumbuh bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ ancaman orang lain.

Menurut Fauzia Agustini (2019), jenis-jenis disiplin kerja meliputi:

1. Disiplin Preventif
Mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.
2. Disiplin Korektif
Agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai yang secara nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner.
3. Disiplin Progresif
Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Nitisemito dalam Luis Marsinah (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai ada lima, yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan (*goals and abilities*). Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai atau tenaga kerja.
2. Teladan pimpinan (*The example of leaders*). Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, pimpinan harus memberikan contoh yang baik, jujur, adil, dan sesuai kata perbuatan.

3. Kesejahteraan (*welfare*). Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap instansi.
4. Ancaman (*threat*). Ancaman sanksi hukuman yang semakin berat akan membuat pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan instansi, sikap dan perilaku yang indisipliner.
5. Ketegasan (*firmness*). Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan.

Menurut Fadila Helmi dalam Indah Puji Hartantik (2019), Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Faktor kepribadian
Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, yaitu yang berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku.
2. Faktor lingkungan
Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, tetapi merupakan suatu proses belajar yang dilakukan secara terus-menerus.

2.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2017), yang termasuk indikator disiplin kerja meliputi :

1. Frekuensi Kehadiran
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Tingkat Kewaspadaan Tinggi
Pegawai yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
3. Ketaatan pada Standar Kerja
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya. Pegawai yang taat pada standar kerja, akan bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan instansi/organisasi.
4. Ketaatan pada Peraturan
Hal ini dapat dilihat dari ketaatan pegawai pada peraturan kerja yang berlaku.
5. Etika Kerja
Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan atau tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Menurut Fauzia Agustini (2019), Beberapa indikator disiplin itu adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam instansi yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya

Menurut Abdurrahmat Fathoni dalam Indah Puji Hartantik (2019), indikator tingkat kedisiplinan pegawai sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan staf dalam memahami peraturan yang berlaku dalam organisasi sangat berpengaruh pada tingkat kedisiplinan pegawai.
2. Keteladanan Pimpinan
Seorang pemimpin harus dapat memberikan contoh pada pegawai dan menjadi panutan bagi bawahannya.
3. Keadilan
Aturan-aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua pegawai tanpa memandang kedudukan.
4. Pengawasan Melekat
Pengawasan melekat (waskat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi/ perusahaan.
5. Sanksi Hukuman
Sanksi indisipliner dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku pegawai, bukan untuk menyakiti.
6. Ketegasan
Ketegasan seorang pimpinan dalam memberikan sanksi terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran difokuskan untuk mengoreksi penampilan kerja agar peraturan kerja dapat diberlakukan secara konsisten.
7. Hubungan Kemanusiaan
Disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

2.4 Kinerja Pegawai

2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Amstrong dalam Rina Yuniarti dkk (2021), kinerja adalah proses kegiatan manusia dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Mangkunegara dalam Asmara Indahingwati & Novianto Nugroho (2020), Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Ni Kadek Suryani dkk (2020), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkannya. Kinerja pegawai (prestasi kerja) tersebut didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut Prawirosentono dalam Lijan Sinambela dan Sarton Sinambela (2019), Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu instansi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan instansi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral serta etika.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil pegawai dalam suatu proses melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan meningkatkan kinerja pegawai maka akan menimbulkan dampak positif bagi pegawai maupun instansi, sehingga target dan realisasi akan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.4.2 Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Handoko dalam R. Sabrina (2021), menyatakan penilaian kinerja sebagai cara mengukur kontribusi individu terhadap organisasi. Hal ini terkait penentuan tingkatan kontribusi individu melalui penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Menurut pasal 4 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja pegawai Negeri Sipil (PNS) berbunyi Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip sebagai berikut:

- a. Objektif;
- b. Terukur;
- c. Akuntabel;
- d. Partisipatif;
- e. Transparan.

Menurut Rivai dalam Machmed Tun Ganyang (2018) Penilaian kerja mengacu kepada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian penilaian kerja merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya.

2.4.3 Metode-Metode Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Ricky W. dalam Irham Fahmi (2021), metode-metode penilaian kinerja, yaitu:

1. Metode objektif (*objective methods*) menyangkut dengan sejauh mana seseorang bisa bekerja dan menunjukkan bukti kemampuan ia bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.
2. Metode pertimbangan (*judgemental methods*) adalah metode penilaian berdasarkan nilai rangking yang dimiliki oleh seorang pegawai, jika ia memiliki nilai rangking yang tinggi maka ia memiliki kualitas kinerja yang bagus, dan begitu pula sebaliknya.

Menurut Rina Yuniarti dkk (2021), yang menjadi metode-metode penilaian kinerja meliputi:

1. Metode *Rating Scale*
Metode skala penilaian (*rating scales method*) adalah metode penilaian kinerja yang menilai para pegawai berdasarkan faktor-faktor yang telah ditetapkan. Menggunakan pendekatan ini, para penilai mencatat penilaian mereka mengenai kinerja pada sebuah skala.
2. Metode *Essay*
Metode *Essay* adalah penilaian kinerja dimana penilai menulis narasi singkat yang menggambarkan kinerja pegawai. Dalam metode *Essay* (metode esai) ini, penilai menulis uraian tentang kekuatan, kelemahan, kecerdasan, kehadiran, sikap, efisiensi kerja, perilaku, karakter dan potensi bawahannya.
3. Metode *Critical Incidents*
Metode *Critical Incidents* atau metode insiden kritis adalah metode penilaian yang memusatkan perhatiannya pada perilaku kritis atau insiden kritis baik perilaku/insiden yang positif maupun perilaku/ insiden yang negatif.
4. Metode *Ranking*
Metode *Ranking* adalah metode penilaian yang membandingkan satu pegawai dengan pegawai lainnya kemudian diurutkan berdasarkan peringkatnya. Pegawai-pegawai tersebut diberikan peringkat atau ranking dari yang tertinggi hingga yang terendah atau dari yang terbaik hingga yang terburuk.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019, penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) diperoleh dengan menggabungkan nilai SKP dan nilai perilaku kerja dengan bobot 40% untuk nilai SKP dan 60% untuk nilai perilaku kerja dilakukan oleh instansi pemerintah yang menerapkan penilaian perilaku kerja dengan mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahan langsung.

2.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Menurut Sanjaya (2019), Faktor kinerja pegawai yaitu sebagai berikut :

1. Faktor Internal Pegawai
Faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu,

faktor-faktor yang diperoleh, misalnya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

2. Faktor-Faktor Lingkungan Internal Organisasi.
Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja pegawai akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas.
3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi.
Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai/karyawan

Menurut Mangkunegara (2018), faktor - faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu :

1. Faktor Kemampuan
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam menggerakkan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai selalu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the place, the man on the right job*).
2. Faktor Motivasi
Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*). Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Gibson *et al* dalam Asmara Indahingwati dan Novianto Nugroho (2020), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor Individu
Meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental; latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman; demografi menyangkut umur, asal usul, dan jenis kelamin.
2. Faktor Psikologis
Meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.
3. Faktor Organisasi
Meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan.

2.4.5 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator penilaian kinerja tertuang pada Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 2019 meliputi :

1. Perilaku Kerja
 - a. Orientasi pelayanan;
 - b. Komitmen;
 - c. Inisiatif;

- d. Kerja sama; dan
 - e. Kepemimpinan.
2. SKP (Sasaran Kinerja Pegawai)
- a. Kuantitas;
 - b. Kualitas;
 - c. Waktu; dan
 - d. Biaya.

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah :

1. Kualitas Kerja
Kualitas kerja pegawai dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.
2. Kuantitas
Kuantitas merupakan jumlah yang dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerja pegawai dapat diukur melalui jumlah (unit/ siklus) tersebut. misalnya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.
3. Ketepatan Waktu
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja pegawai juga dapat diukur dari ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas pegawai tersebut.
4. Efektifitas
Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh pegawai.
5. Kemandirian
Tingkat dimana pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemandirian di ukur dari persepsi pegawai dalam melakukan fungsi kerja masing masing, semua dengan tanggung jawabnya.

Tabel 2. 1 Kesepadanan antara Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 dan Robbins (2016)

No	Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 2019	Robbins (2016)
----	---------------------------------------	----------------

1.	Kualitas Kerja Orientasi Pelayanan	Kualitas
2.	Kuantitas Biaya	Kuantitas
3.	Waktu	Ketepatan waktu
4.	Kerjasama	Efektivitas
5.	Inisiatif Komitmen	Kemandirian

Menurut Affandi (2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka.
2. Kualitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dengan kemampuan pegawai.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja
Taat kepada hukum dan juga aturan yang berlaku, baik secara tertulis ataupun tidak tertulis.
5. Inisiatif
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu.
6. Kepemimpinan
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.5.1 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya adalah upaya penulis untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Di samping itu, kajian sebelumnya membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan dengan tujuan untuk memperkuat variabel yang diteliti.

Tabel 2. 2 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Mohamad Amin (2021) Pengaruh Profesionalisme Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap	Variabel X1 (Profesionalisme) Variabel X2 (Disiplin Kerja)	Variabel X1: Kesempurnaan Hasil Kesungguhan dan Ketelitian Ketekunan dan Ketabahan	Pendekatan Kuantitatif yang bersifat korelasi.	Hasil Uji F dan Uji T secara simultan dan parsial menyatakan bahwa profesionalisme dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Kinerja Pegawai Kantor Camat Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat	Variabel Y (Kinerja Pegawai)	Integritas Kebulatan Pikiran Variabel X2: Tujuan dan Kemampuan Daftar Kehadiran Teladan Pimpinan Balas Jasa Keadilan Waskat Sanksi Hukuman Ketegasan Hubungan Kemanusiaan Variabel Y: Kualitas Kuantitas Ketepatan Waktu Efektivitas Kemandirian		Kinerja Pegawai adalah Variabel Profesionalisme. 3. Sumbangan variabel independen (profesionalisme dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (profesionalisme dan disiplin kerja) mampu menjelaskan sebesar 77,8% dari variasi variabel dependen (kinerja pegawai). Sedangkan sisanya sebesar 22,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2.	Putri Wahyu Ningsih, Hadi Sunaryo, Mohammad Rizal (2021) Pengaruh Etika Kerja, Profesionalisme Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.	Variabel X1 (Etika Kerja) Variabel X2 (Profesionalisme Kerja) Variabel X3 (Disiplin Kerja) Variabel Y (Kinerja Pegawai)	Variabel X1: Kerja Positif Disiplin Kerja Tekun Pendidikan Variabel X2: Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan Kecepatan Kreativitas Inovasi Responsivitas Variabel X3: Ketepatan Waktu Kepatuhan terhadap Peraturan Penggunaan Seragam Sanksi Hukuman Variabel Y: Kualitas Kuantitas Kerja sama Inisiatif.	Menggunakan Penelitian Kuantitatif	a. Variabel kinerja pegawai diapresiasi dengan indikator inisiatif diperoleh nilai rata-rata 4.47, Etika Kerja diapresiasi tertinggi dengan indikator pendidikan diperoleh nilai rata-rata 4.35, Profesionalisme Kerja diapresiasi tertinggi dengan indikator kecepatan diperoleh nilai rata-rata 4.38, dan Disiplin Kerja diapresiasi tertinggi dengan indikator penggunaan seragam kerja diperoleh nilai rata-rata 4.41. Diantara variabel bebas yang paling diapresiasi adalah variabel Disiplin Kerja karena memiliki nilai rata-rata tertinggi. b. Variabel etika kerja, profesionalisme kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.
3.	Marwan Indra Saputra (2019), Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin	Variabel X1 (Profesionalisme Kerja) Variabel X2	Variabel X1: Kesempurnaan hasil Kesungguhan dan ketelitian kerja Ketekunan dan	Pendekatan kuantitatif yang bersifat	Hasil dari penelitian ini adalah: Koefisien regresi variabel profesionalisme (X1) sebesar 1,049. Artinya jika profesionalisme naik satu satuan sedangkan variabel

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu	(Disiplin Kerja) Variabel Y (Kinerja Pegawai)	ketabahan Integritas Kebulatan pikiran dan perbuatan Variabel X2: Tujuan dan Kemampuan Daftar kehadiran Teladan Pimpinan Balas jasa Keadilan Waskat Sanksi Hukuman Ketegasan Hubungan Kemanusiaan Variabel Y: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kemandirian, dan Komitmen.	korelasi	disiplin kerja stabil, maka kinerja pegawai naik sebesar 1,049. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,324 artinya jika variabel profesionalisme stabil dan disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,324. Hasil Uji Fsimultan menyatakan bahwa hasil Fhitung yang diperoleh sebesar 19,720 dengan nilai signifikansi 0,002. Jadi Fhitung > Ftabel (19,720 > 3,29) atau Sig F < 5% (0,002 < 0,05) Karena nilai signifikansi uji F lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, dan Fhitung > Ftabel maka Ho ditolak dan Ha diterima jadi artinya secara simultan profesionalisme dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4.	Puguh Rianto (2019), Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Bondowoso	Variabel X1 (Profesionalisme) Variabel X2 (Disiplin Kerja) Variabel Y (Kinerja Pegawai)	Variabel X1: Kompetensi Dedikasi Moral dan Etik Variabel X2: Frekuensi Kehadiran Ketaatan pada Standar Kerja Ketaatan pada Peraturan Etika Kerja Variabel Y: Kualitas Kuantitas Supervisi yang diperlukan Reliabilitas Konservasi	Pendekatan Kuantitatif	Pertama, profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan Tenaga Kerja Kabupaten Bondowoso. Dalam hal ini semakin baik profesionalisme maka semakin baik pula kinerja pegawai. Kedua, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan Tenaga Kerja Kabupaten Bondowoso. Dalam hal ini semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawai.
5.	Tenri Awaru Annisa (2018), Pengaruh Profesionalisme, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada	Variabel X1 (Profesionalisme) Variabel X2 (Disiplin Kerja) Variabel X3 (Komitmen)	Variabel X1: Kemampuan Kualitas Sarana dan Prasarana Jumlah SDM Teknologi Informasi Keandalan	Metode kuantitatif dengan metode survey	1) Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 3) Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Pegawai Kantor Camat Labakkang Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan).	Organisasi) Variabel Y (Kinerja Pegawai)	Variabel X2: Tujuan dan Kemampuan Tingkat Kewaspadaan Pegawai Ketaatan Standar Kerja Ketaatan Peraturan Kerja Etika Kerja Variabel X3: Komitmen Afektif Komitmen Normatif Komitmen Berkelanjutan Variabel Y: Kuantitatif Kualitatif		

Sumber: Data Sekunder. Berbagai jurnal penelitian sebelumnya, 2018 – 2021

1. Persamaan dan Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohamad Amin.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohamad Amin yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu profesionalisme kerja dan disiplin kerja serta variabel terikatnya ialah kinerja pegawai. Selain itu, indikator pada kinerja pegawai sama-sama menggunakan pendapat Robbins meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Kesamaan lainnya yaitu pada penelitian ini menggunakan metode penarikan sampel yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohamad Amin yaitu dengan menggunakan metode sampling jenuh.

Sedangkan perbedaan antara keduanya terletak pada metode analisis data yang dilakukan, penelitian Mohamad Amin tidak menggunakan Uji Asumsi Klasik. Selain itu, jenis penelitian yang digunakan pada penelitian Mohamad Amin yaitu jenis penelitian yang bersifat korelasi, sedangkan yang digunakan pada penelitian ini yaitu deskriptif verifikatif dengan pendekatan *explanatory survey*.

2. Persamaan dan Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Marwan Indra Saputra.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marwan Indra Saputra yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas profesionalisme kerja dan disiplin kerja, serta menggunakan variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai. Selain itu, kedua penelitian ini sama-sama menggunakan metode penarikan sampel jenuh.

Sedangkan perbedaan antara keduanya terletak pada uji hipotesis. Pada penelitian yang dilakukan oleh Marwan Indra Saputra hanya menggunakan uji hipotesis secara Simultan (Uji-F) saja, sedangkan pada penelitian ini menggunakan uji secara Parsial (Uji-t) dan secara Simultan (Uji-F).

3. Persamaan dan Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Puguh Rianto.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puguh Rianto yaitu variabel bebas yang digunakan yaitu profesionalisme kerja dan disiplin kerja serta variabel terikatnya ialah kinerja pegawai. Selain itu, kedua penelitian ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan penarikan sampel jenuh.

Sedangkan perbedaan antara kedua penelitian ini terletak pada lokasi penelitian yang berbeda. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Puguh Rianto hanya menggunakan metode analisis data regresi linear berganda, uji-t dan uji determinasi.

2.5.2 Kerangka Pemikiran

Kinerja yang baik dapat tercipta dengan adanya penerapan profesionalisme dan kedisiplinan yang optimal di dalam sebuah instansi/ organisasi. Profesionalisme kerja merupakan unsur penting di dalam sebuah organisasi, karena dengan adanya profesionalisme kerja dapat meningkatkan kualitas kerja baik secara individu maupun organisasi. Profesionalisme Kerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk memberikan jasa sesuai dengan norma dan peraturan yang ditetapkan di bidang tempat mereka bekerja, berdasarkan keterampilan teknis berkualitas tinggi yang diperoleh melalui proses pendidikan dan pelatihan dan imbalan atas jasa mereka.

Menurut Surya dalam Donni Juni Priansa, (2021), profesionalisme merupakan istilah yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Berikut ini merupakan indikator yang mempengaruhi profesionalisme kerja pegawai menurut Sedarmayanti dalam Faroman Syarif dkk (2022), yaitu :

1. Kompetensi;
2. Efektivitas ;
3. Efisiensi; dan,
4. Akuntabilitas.

Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri Wahyu Ningsih, Hadi Sunaryo, Mohammad Rizal dengan judul “Pengaruh Etika Kerja, Profesionalisme Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Lowokwaru Kota Malang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.

Sedangkan disiplin merupakan bentuk ketaatan, tata tertib, norma-norma yang berlaku di dalam organisasi yang harus diikuti oleh seluruh pegawai, jika ada yang melanggar akan diberikan sanksi hukum sesuai dengan ketentuan yang dibuat oleh organisasi tersebut. Menurut Nadeak (2020), menyatakan bahwa salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik.

Sikap disiplin merupakan hal yang terpenting dalam sebuah organisasi, karena semakin baik penerapan disiplin yang dilakukan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, maka organisasi akan sulit untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan, karena dengan terpeliharanya disiplin kerja maka akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan mendorong kelancaran dalam mengerjakan tanggung jawab yang diberikan, sehingga akan memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Berikut ini merupakan indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai menurut Rivai (2017) :

1. Frekuensi kehadiran;
2. Ketaatan pada peraturan kerja;
3. Ketaatan pada standar kerja;
4. Tingkat kewaspadaan; dan,
5. Etika bekerja.

Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tenri Awaru Annisa, dengan judul “Pengaruh Profesionalisme, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Camat Labakkang Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bersama ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) pada Kantor Camat Labakkang Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan.

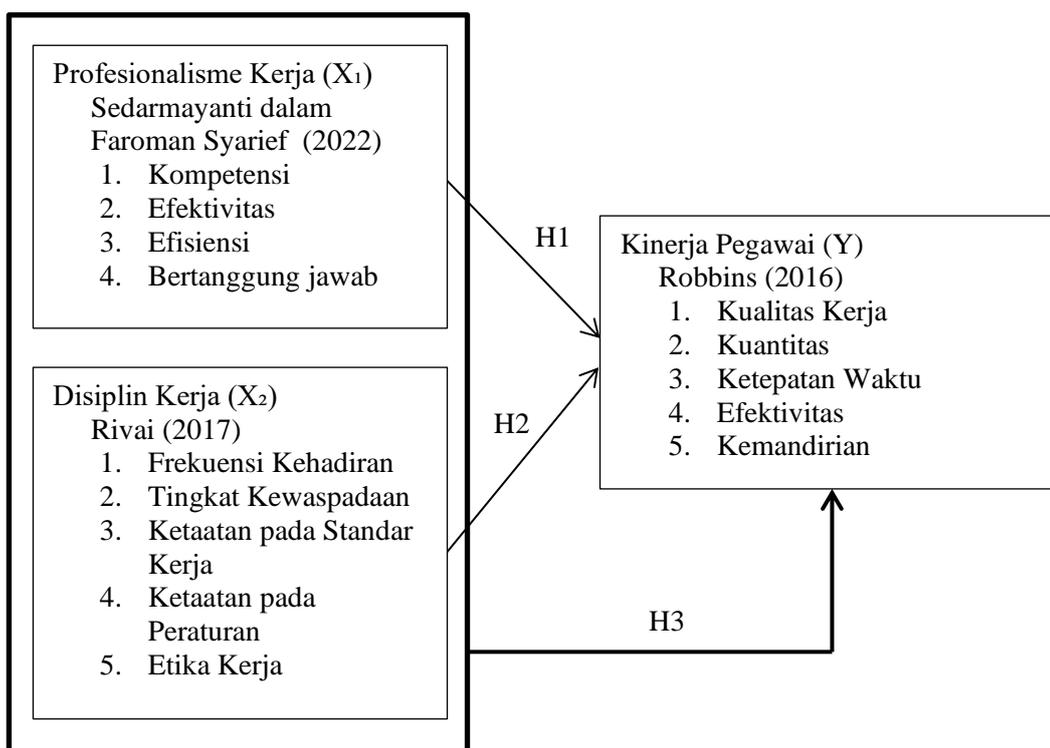
Kemudian kinerja pegawai adalah hasil kerja seseorang karena sudah menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan telah mengeluarkan kemampuan yang dimiliki sesuai kemampuan masing-masing pegawai. Menurut Prawirosentono dalam Lijan Sinambela dan Sarton Sinambela (2019), Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu instansi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan instansi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral serta etika. Jika profesionalisme kerja dan disiplin kerja yang diterapkan oleh pegawai sudah cukup, maka kinerja yang dihasilkan pun akan bagus.

Berikut ini merupakan indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Robbins (2016) :

1. Kualitas kerja;
2. Kuantitas;
3. Ketepatan waktu;
4. Efektivitas;
5. Kemandirian.

Hal ini didukung dengan tiga (3) penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mohamad Amin, Marwan Indra Saputra, dan Puguh Rianto dengan judul “Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel profesionalisme kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti dimana profesionalisme kerja dan disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi dan menunjukkan secara bersama-sama meningkatkan kinerja.

Berdasarkan kerangka penelitian di atas, maka penulis merumuskan konstelasi penelitian sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian

Keterangan :

→ : Secara Parsial
 → : Secara Simultan

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau jawaban teoritis terhadap pertanyaan-pertanyaan yang dikemukakan dalam perumusan masalah dan harus dapat dibuktikan kebenarannya lewat pengumpulan dan penganalisaan data penelitian. Hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Profesionalisme kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor.

H2 : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor.

H3 : Profesionalisme kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif dengan mengumpulkan data-data serta informasi untuk mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif. Metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey*. Teknik penelitian ini menggunakan statistik kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang berdasar filsafat positivism bertujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang dibuat peneliti. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran secara mendalam mengenai pengaruh antara profesionalisme kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengaruh profesionalisme kerja sebagai variabel *Independent* (X_1), disiplin kerja sebagai variabel *Independent* (X_2), dan kinerja pegawai sebagai variabel *Dependent* (Y).

3.2.2 Unit Analisis

Di dalam penelitian ini unit analisis yang digunakan adalah unit analisis individual, dimana data yang dihasilkan didapat dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor yang berjumlah 15 pegawai.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis yaitu pada Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor beralamat di Jl.KH.TB.M.Falak. Loji, Kec. Bogor Barat., Kota Bogor, Jawa Barat 16117

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil survey melalui wawancara dan penyebaran kuesioner atau angket. Selain survey, data kualitatif juga didapatkan melalui observasi secara langsung pada Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor.
2. Data Kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa data-data/ angka-angka mengenai data absensi dan data hasil kinerja pegawai selama periode 2020-2022 di Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer merupakan data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh penulis langsung dari responden berupa kuesioner berisi daftar pertanyaan yang terstruktur dan materinya berhubungan tentang profesionalisme kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.
2. Data Sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh dari dokumen-dokumen instansi yang memberikan informasi mengenai disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel bebas (independent) yaitu Profesionalisme Kerja, Disiplin Kerja terhadap variabel terikat (dependen) yaitu Kinerja Pegawai.

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Sub Variabel (Dimensi)	Indikator	Skala
Profesionalisme Kerja (X_1)	1. Kompetensi	- Mampu mengambil tindakan dengan tepat. Memiliki pengetahuan yang cukup tentang <i>job description</i> . - Mampu berkomunikasi dengan baik.	Ordinal
	2. Efektivitas	- Ditempatkan sesuai potensi. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target. - Pegawai giat dalam melaksanakan tugas.	Ordinal
	3. Efisiensi	- Memiliki gagasan yang menguntungkan instansi. - Menggunakan skala prioritas dalam bekerja. - Menggunakan fasilitas komunikasi dalam bekerja.	Ordinal
	4. Tanggung jawab	- Mampu memprioritaskan urusan pekerjaan - Bersungguh-sungguh menjalankan tugasnya. - Bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.	Ordinal
Disiplin Kerja (X_2)	1. Frekuensi Kehadiran	- Mengisi daftar hadir. - Mematuhi jam kerja yang ditetapkan oleh instansi. - Memberi keterangan ketika tidak hadir bekerja.	Ordinal
	2. Tingkat Kewaspadaan Tinggi	- Selalu menjaga rahasia instansi. - Ketelitian saat bekerja. - Dapat memelihara peralatan kerja yang digunakan.	Ordinal
	3. Ketaatan pada Standar Kerja	- Menerima sanksi atas kelalaian kerja. - Tidak menunda-nunda pekerjaan. - Selalu berpakaian sesuai prosedur yang berlaku.	Ordinal

Variabel	Sub Variabel (Dimensi)	Indikator	Skala
	4. Ketaatan Pada Peraturan	<ul style="list-style-type: none"> - Paham mengenai hak dan kewajiban sebagai seorang pegawai. - Siap menerima sanksi bila tidak mentaati peraturan. - Mampu bekerjasama dengan baik dalam bekerja. 	Ordinal
	5. Etika Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Menghargai satu sama lain. - Memiliki kepribadian yang baik. - Kepatuhan terhadap norma yang berlaku. 	Ordinal
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Bekerja mengikuti aturan. - Kerapihan dalam menyelesaikan pekerjaan. - Pengetahuan yang dimiliki dapat dipakai dalam bekerja. 	Ordinal
	2. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> - Kesesuaian hasil dengan rencana instansi. - Efisiensi waktu dalam bekerja. - Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan. 	Ordinal
	3. Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> - Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. - Menggunakan waktu dengan baik. - Menyelesaikan pekerjaan yang menjadi kewajiban. 	Ordinal
	4. Efektivitas	<ul style="list-style-type: none"> - Mengerjakan pekerjaan dengan maksimal. - Tingkat penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien. - Mengembangkan diri agar mendapatkan hasil optimal. 	Ordinal
	5. Kemandirian	<ul style="list-style-type: none"> - Mengerjakan pekerjaan secara individu. - Memiliki inisiatif yang tinggi. - Memiliki komitmen yang tinggi terhadap instansi. 	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi, Arikunto (2019). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai PNS di Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor yang berjumlah 15 pegawai, maka penulis mengambil semua pegawai menjadi sampel (sensus).

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, pengumpulan data dilakukan dengan cara :

3.6.1 Data Primer

1. Wawancara
Penulis melakukan dialog langsung dengan Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan tema penelitian.
2. Observasi
Digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dengan mempunyai sifat dalam konteks yang natural, pelaku dapat berpartisipasi secara wajar dalam interaksi. Observasi pada penelitian ini dengan cara melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui secara langsung kegiatan yang berlangsung di Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor.
3. Kuesioner
Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner disebarakan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala *likert*. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan negatif. Untuk mengukur variabel profesionalisme kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai digunakan sebanyak 5 (lima) tingkat sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

Tabel 3. 2 Skala Likert Variabel X₁,X₂, dan Y

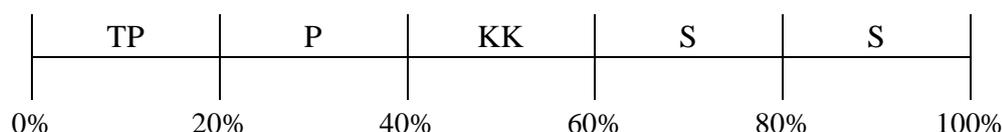
Keterangan	Skala
Selalu (S)	5
Sering (S)	4
Kadang-kadang (KK)	3
Pernah (P)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Sumber: Sugiyono (2018)

Total dari nilai jawaban setiap butir pernyataan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden, dengan rumus sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3. 1 Rentang Skala Likert

3.6.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara langsung melalui bahan penyedia data dari Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor dan bahan pustaka lainnya seperti buku, jurnal, dan penelitian-penelitian terdahulu.

3.7 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data adalah penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner yang merupakan data primer harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel, karena kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrument atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrument atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018)

Rumus :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

- n = Jumlah responden
- y = Skor total tiap responden
- x = Skor tiap butir soal untuk setiap responden
- $\sum x$ = Jumlah nilai dalam distribusi x
- $\sum y$ = Jumlah nilai dalam distribusi y

Dengan ketentuan penilaian uji validitas adalah :

- a. Apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka dapat dikatakan valid.
- b. Apabila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka dapat dikatakan tidak valid.

Uji validitas dalam penelitian ini dengan $n = 15$, dengan tingkat signifikan 5%, dengan rumus $df = n-2$ atau $df = 15-2$. Sehingga r_{tabel} dapat diketahui sebesar 0,514. Disajikan sebagai berikut :

a. Uji Validitas Profesionalisme Kerja

Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Profesionalisme Kerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,714	0,514	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	0,869	0,514	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	0,604	0,514	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	0,659	0,514	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	0,744	0,514	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	0,854	0,514	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
7	0,749	0,514	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	0,791	0,514	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	0,825	0,514	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
10	0,585	0,514	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
11	0,765	0,514	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12	0,764	0,514	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Hasil pengujian validitas instrumen pada tabel di atas menunjukkan 12 butir pernyataan variabel profesionalisme kerja telah mencapai kriteria validitas. Semua koefisien validitas dicapai lebih tinggi dibandingkan nilai kritis korelasi pearson yaitu sebesar 0,514. Dengan demikian didapatkan hasil seluruh pernyataan profesionalisme kerja yang berjumlah 12 butir pernyataan dikatakan valid.

b. Uji Validitas Disiplin Kerja

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,688	0,514	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	0,643	0,514	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	0,792	0,514	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	0,864	0,514	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	0,865	0,514	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	0,931	0,514	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
7	0,766	0,514	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	0,625	0,514	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	0,781	0,514	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
10	0,931	0,514	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
11	0,768	0,514	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Butir	rhitung	rtabel	Keterangan	Kesimpulan
12	0,773	0,514	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
13	0,797	0,514	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
14	0,668	0,514	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
15	0,712	0,514	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Hasil pengujian validitas instrumen pada tabel di atas menunjukkan 15 butir pernyataan variabel disiplin kerja telah mencapai kriteria validitas. Semua koefisien validitas dicapai lebih tinggi dibandingkan nilai kritis korelasi pearson yaitu sebesar 0,514. Dengan demikian didapatkan hasil seluruh pernyataan disiplin kerja yang berjumlah 15 butir pernyataan dikatakan valid.

c. Uji Validitas Kinerja Pegawai

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Butir	rhitung	rtabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,702	0,514	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	0,886	0,514	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	0,802	0,514	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	0,623	0,514	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	0,849	0,514	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	0,625	0,514	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
7	0,628	0,514	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	0,555	0,514	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	0,724	0,514	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
10	0,598	0,514	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
11	0,588	0,514	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12	0,867	0,514	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
13	0,587	0,514	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
14	0,576	0,514	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
15	0,575	0,514	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Hasil pengujian validitas instrumen pada tabel di atas menunjukkan 15 butir pernyataan variabel kinerja pegawai telah mencapai kriteria validitas. Semua koefisien validitas dicapai lebih tinggi dibandingkan nilai kritis korelasi pearson yaitu sebesar 0,514. Dengan demikian didapatkan hasil seluruh pernyataan kinerja pegawai yang berjumlah 15 butir pernyataan dikatakan valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018). Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pernyataan dikatakan reliabel jika masing-masing pernyataan dijawab secara konsisten atau jawab tidak boleh acak. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas dapat digunakan dengan rumus koefisien reliabilitas *alfa Cronbach* menurut Arikanto (2019) yaitu :

Rumus :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum ab^2}{at^2}\right)$$

Keterangan :

- α = Koefisien reliabilitas instrumen (*alpha Cronbach*)
- k = Jumlah instrumen pernyataan
- $\sum ab^2$ = Jumlah varians dalam tiap instrumen
- at^2 = Varians keseluruhan instrumen

Kriteria penilaian terhadap koefisien *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut :

- a. Jika hasil $\alpha \geq 0,6$ = Reliabel
- b. Jika hasil $\alpha \leq 0,6$ = Tidak Reliabel

Pengujian reliabilitas instrumen penelitian ini menggunakan bantuan Software SPSS 26 dan disajikan sebagai berikut :

- a. Uji Reliabilitas Profesionalisme Kerja

Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas Profesionalisme Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,927	12

Sumber: Data Output SPSS 26, 2023

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel profesionalisme kerja mempunyai nilai sebesar $0,927 > 0,60$ yang artinya pernyataan dari variabel profesionalisme kerja dinyatakan reliabel.

b. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,946	15

Sumber: Data Output SPSS 26, 2023

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel disiplin kerja mempunyai nilai sebesar $0,946 > 0,60$ yang artinya pernyataan dari variabel disiplin kerja dinyatakan reliabel.

c. Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,919	15

Sumber: Data Output SPSS 26, 2023

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel kinerja pegawai mempunyai nilai sebesar $0,919 > 0,60$ yang artinya pernyataan dari variabel kinerja pegawai dinyatakan reliabel.

3.8 Metode Analisis Data

Dalam melakukan sebuah penelitian, analisis merupakan bagian penting yang harus seorang penulis lakukan untuk memperoleh kesimpulan dari masalah yang diteliti. Analisis merupakan tindakan mengolah data menjadi informasi sehingga hasil penelitian menjadi lebih mudah untuk dipahami. Dalam penelitian ini analisis yang digunakan yaitu :

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2018) Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram maupun gambar dari data yang dihasilkan. Menurut Sugiyono (2019) penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dengan persen (%). Penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen dinamakan frekuensi relatif. Cara perhitungannya adalah :

- Frekuensi Relatif

$$FR = \frac{f}{\sum f} \times 100\%$$

Keterangan :

FR = Frekuensi relatif
 F = Frekuensi hasil tanggapan responden
 $\sum f$ = Total frekuensi

- Rata-rata

$$\tilde{x} = \frac{\sum xi}{n}$$

Keterangan :

\tilde{x} = Frekuensi relatif
 $\sum xi$ = Jumlah nilai X ke i sampai ke n
 n = Jumlah data

Selain menggunakan rumus di atas, untuk menghitung frekuensi dan rata-rata dapat menggunakan SPSS dengan mengolah data yang didapatkan dari tanggapan responden dari instrument-instrumen penelitian. Untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X1, X2 dan Y yaitu dengan menentukan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap pertanyaan memberi jawaban dengan skor tertinggi dan langkah selanjutnya untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu hasil dari skor penilaian setiap variabel dibagi dengan skor ideal, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada rumus berikut :

Skor Ideal = Skor tertinggi X Jumlah responden

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{skor hasil penelitian}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

Menurut Sugiyono (2017) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut :

Tabel 3. 9 Kriteria Interpretasi Hasil

Skala	Kriteria
0 – 20%	Sangat tidak setuju/ tidak pernah
21 – 40%	Tidak setuju/ pernah
41 – 60%	Ragu-ragu/ kadang-kadang
61 – 80%	Setuju/ sering
81 – 100%	Setuju/ selalu

Interpretasi skor ini diperoleh dari nilai setiap skor dikalikan dengan skor minimum yaitu sebesar 20% yang kemudian dibuat menjadi skala interval. Dari hasil

perhitungan diatas maka dapat menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel *Independent* (X_1), (X_2) dan variabel *Dependent* (Y) Yang diteliti.

3.8.2 Uji asumsi klasik

Uji asumsi dasar dan uji asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi linier berganda. Uji-uji asumsi ini meliputi :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistic dengan *Kolmogorov-smirnov* menurut Ghozali (2018), dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan Uji Normalitas *Kolmogorov-smirnov* adalah sebagai berikut :

1. Jika signifikansi $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pada uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam model regresi ditemukan adanya, korelasi antara variabel bebas (*independen*). Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi diantara variabel *independen*, Ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya yaitu *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah jika nilai *tolerance* $\leq 0,01$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 dapat ikatan dalam data tersebut multikolinearitas menurut Ghozali (2018)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas menurut Ghozali (2018). Metode yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu melalui pengujian dengan menggunakan *Scatter Plot*, dasar analisisnya sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali, (2018) analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X_1 (Profesionalisme Kerja), variabel X_2

(Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja Pegawai). Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut :

Rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y = Variabel terikat (Kinerja Pegawai)
- a = Konstanta
- b₁-b₂ = Koefisien regresi variabel independen
- x₁ = Variabel bebas (Profesionalisme kerja)
- x₂ = Variabel bebas (Disiplin kerja)

Untuk mencari koefisien regresi a, b₁, b₂ digunakan persamaan sebagai berikut :

1. $\sum X_1Y = b_1\sum X_1^2 + b_2\sum X_1\sum X_2$
2. $\sum X_2Y = b_1\sum X_1\sum X_2 + b_2\sum X_2^2$

3.8.4 Uji Hipotesis

Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan pengujian secara parsial dan pengujian secara simultan. Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*Independen variabel*) terhadap variabel terikat (*Dependen variabel*), baik uji koefisien regresi secara individu (Uji t) atau uji koefisien regresi secara bersama-sama (Uji F)

3.8.4.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji signifikan menurut Sugiyono (2018) yaitu untuk mengetahui uji signifikan pengaruh, apakah pengaruh yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi. Maka perlu diuji signifikansinya dengan menggunakan

Rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- t = Nilai uji t
- n = Banyaknya sampel
- t = thitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan ttabel
- r² = Koefisien determinasi

Dengan ketentuan menggunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 kriteria hasil pengujiannya adalah :

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara profesionalisme kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor.
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara profesionalisme kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor.

Gambar daerah penolakan dan penerimaan sebagai berikut :



Gambar 3. 2 Kurva Uji-t (Uji Parsial)

3.8.4.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali, (2018) uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F dilaksanakan dengan langkah membandingkan dari F_{hitung} dengan F_{tabel} . Nilai F_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian ANOVA menggunakan SPSS versi 26. Hipotesis statistic yang diajukan, sebagai berikut :

- a. Merumuskan Hipotesis
 $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara variabel profesionalisme kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).
 $H_a : \beta_1, \beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh antara variabel profesionalisme kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).
- b. Pada pengujian hipotesis simultan, uji statistik yang digunakan adalah uji F. Untuk menghitung nilai F dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

Rumus :

$$F_{hitung} = \frac{R^2}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan :

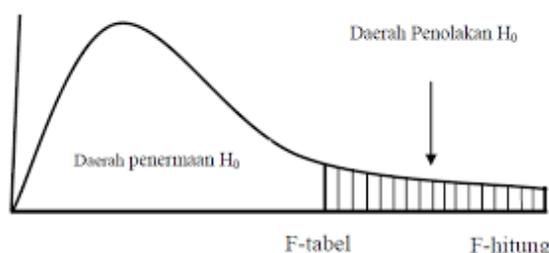
R^2 : Koefisien determinasi

K : Jumlah variabel independen

N : Jumlah sampel

- c. Menentukan taraf nyata yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ atau 5%. Selanjutnya hasil hipotesis F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :
 Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($sig. > 0,05$), maka H_0 ditolak/ dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan.
 Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($sig. < 0,05$), maka H_0 diterima/ dapat dikatakan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan.

Gambar daerah penolakan dan penerimaan sebagai berikut :



Gambar 3. 3 Kurva Uji-F (Uji Simultan)

3.8.5 Analisis Koefisien Determinasi Rsquare

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan oleh nilai Adjusted R^2 . Nilai Adjusted R^2 adalah nol sampai satu. Jika nilai Adjusted R^2 mendekati satu, artinya variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dan sebaliknya jika nilai Adjusted R^2 mendekati nol artinya kemampuan variabel independen untuk memprediksi variabel dependen sangat terbatas. Apabila nilai Adjusted R^2 sama dengan nol maka yang dapat digunakan adalah nilai R^2 . Rumus yang digunakan adalah *Coefficient Determination* (CD) :

$$KD = r \times 100\%$$

Dimana:

KD = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat (pertimbangan tingkat materialitas)

r = Koefisien korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Kecamatan Bogor Barat

Kecamatan adalah sebuah pembagian wilayah administratif negara Indonesia di bawah Kabupaten atau Kota. Sebuah kecamatan dipimpin oleh seorang camat dan dipecah kepada beberapa kelurahan dan desa-desa. Kecamatan Bogor Barat sebagai salah satu kecamatan di wilayah bogor barat. Kecamatan Bogor Barat adalah kantor perangkat daerah dengan luas wilayah 32,85 km² dengan kepadatan 252.433 jiwa. Terdiri dari 16 Kelurahan.

Kecamatan Bogor Barat terbagi dalam 16 (Enam Belas) Kelurahan, diuraikan sebagai berikut :

1. Kelurahan Balumbang Jaya
2. Kelurahan Bubulak
3. Kelurahan Cilendek Barat
4. Kelurahan Cilendek Timur
5. Kelurahan Curug
6. Kelurahan Curug Mekar
7. Kelurahan Gunung Batu
8. Kelurahan Loji
9. Kelurahan Marga Jaya
10. Kelurahan Menteng
11. Kelurahan Pasir Jaya
12. Kelurahan Pasir Kuda
13. Kelurahan Pasir Mulya
14. Kelurahan Semplak
15. Kelurahan Sindang Barang, dan
16. Kelurahan Situ Gede.

Adapun batas-batas wilayah Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor adalah sebagai berikut :

1. Sebelah utara : berbatasan dengan Kecamatan Kemang, Kabupaten Bogor.
2. Sebelah timur : berbatasan dengan Kecamatan Bogor Tengah dan Kecamatan Tanah Sereal, Kota Bogor
3. Sebelah Selatan : berbatasan dengan Kecamatan Bogor Selatan, Kota Bogor dan Kecamatan Ciomas, Kabupaten Bogor.
4. Sebelah barat : berbatasan dengan Kecamatan Dramaga, Kabupaten Bogor.

4.1.2 Visi dan Misi Kecamatan Bogor Barat

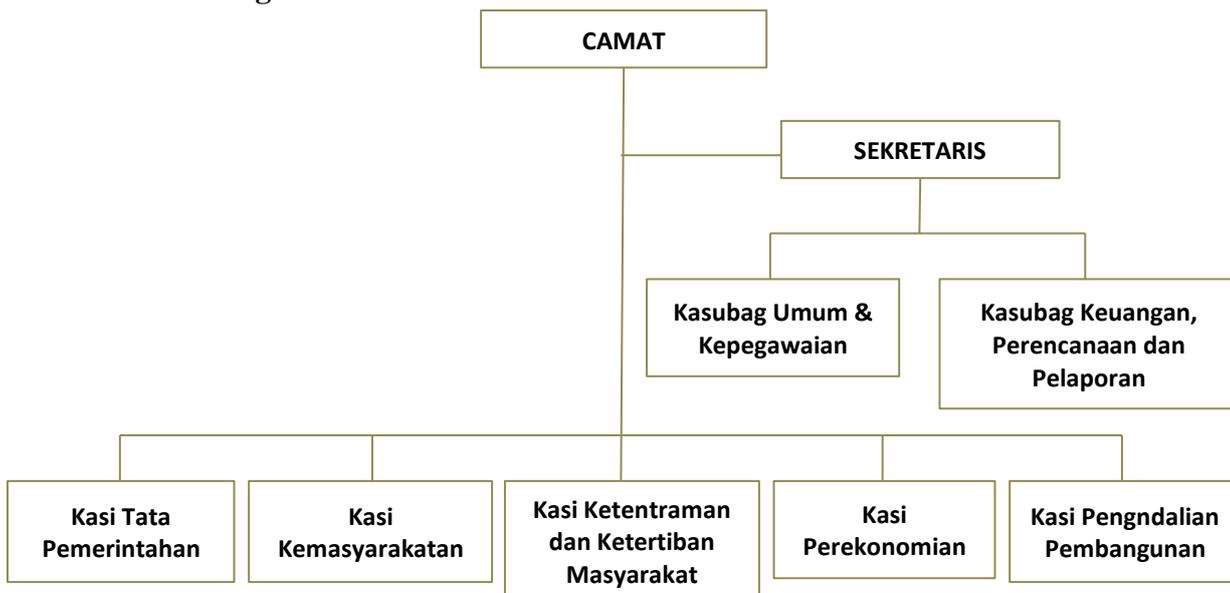
1. Visi Kecamatan Bogor Barat
“ Terwujudnya Kota Bogor sebagai kota yang ramah keluarga”
2. Misi Kecamatan Bogor Barat

- Mewujudkan Kota Bogor yang sehat
- Mewujudkan Kota Bogor yang cerdas
- Mewujudkan Kota Bogor Sejahtera.

4.1.3 Tujuan Kecamatan Bogor Barat

Meningkatkan kapasitas pemerintahan daerah dari segi kelembagaan, sumber daya aparat, dan keuangan daerah dalam rangka pelayanan public yang prima.

4.1.4 Stuktur Organisasi



Daftar Tugas dan Fungsi Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor

1. Camat

a. Tugas Camat

- Melaksanakan tugas menyangkut urusan pemerintahan umum yaitu; urusan yang menjadi kewenangan Presiden selaku kepala pemerintahan pelaksanaannya yang didelegasikan kepada salah satunya adalah Camat;
- Melaksanakan tugas atributif yaitu: tugas yang melekat pada jabatan camat yang diberikan peraturan perundang- undangan;
- Melaksanakan tugas delegatif yaitu camat menerima perlimpahan sebagian urusan pemerintahan yang didelegasikan oleh Bupati

b. Fungsi Camat

- Pengkoordinasian kegiatan pemberdayaan masyarakat;
- Pengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum;
- Pengkoordinasian penerapan dan penegakan perda dan perkada;
- Pengkoordinasian pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum;

- Pengkoordinasian penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh perangkat daerah di kecamatan;
- Pembinaan dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan pemerintah nagari;
- Pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah kabupaten yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja perangkat daerah kabupaten yang ada di kecamatan

2. Sekretaris

a. Tugas Sekretaris

Mengelola urusan kesekretariatan, rumah tangga kecamatan, ketatausahaan, tatalaksana, humas, protokol, hukum, keuangan, kepegawaian, program dan pelaporan.

b. Fungsi Sekretaris

- Perumusan kebijakan teknis di bidang kesekretariatan;
- Pengelolaan urusan administrasi umum meliputi urusan surat-menyurat, kearsipan, kepegawaian, pengadaan, perlengkapan, kerumahtanggaan, hubungan masyarakat dan keprotokolan;
- Pengelolaan urusan administrasi keuangan;
- Pengelolaan penyusunan dan pelaporan program;
- Pelaksanaan evaluasi program dan kegiatan dilingkungan kantor
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai dengan tugas dan fungsinya;
- Pelaksanaan evaluasi program dan kegiatan dilingkungan kantor

3. Kasubag Umum & Kepegawaian

a. Tugas Kasubag Umum & Kepegawaian

Membantu Sekretaris dalam melaksanakan kegiatan administrasi umum dan kepegawaian.

b. Fungsi Kasubag Umum & Kepegawaian

- Penyusunan perencanaan tentang program Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- Pelaksanaan koordinasi kegiatan administrasi umum;
- Pelaksanaan tugas administrasi umum Kecamatan;
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4. Kasubag Keuangan, Perencanaan & Pelaporan

a. Tugas Kasubag Keuangan, Perencanaan & Pelaporan

Membantu tugas sekretaris dalam melaksanakan kegiatan administrasi keuangan, perencanaan dan evaluasi Kecamatan.

b. Fungsi Kasubag Keuangan, Perencanaan & Pelaporan

- Penyusunan perencanaan mengenai program Sub Bagian Keuangan, perencanaan dan evaluasi;

- Pelaksanaan koordinasi mengenai kegiatan administrasi keuangan perencanaan dan evaluasi;
- Pelaksanaan tugas mengenai penatausahaan keuangan perencanaan dan evaluasi;
- Pelaksanaan tugas lain, yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya

5. Kasi Tata Pemerintahan

a. Tugas Kasi Tata Pemerintahan

Menyelenggarakan pemerintahan umum dan keagrariaan.

b. Fungsi Kasi Tata Pemerintahan

- Penyiapan dan perumusan kebijakan teknis bidang pemerintahan;
- Penyusunan program dan kegiatan serta penyusunan rencana kerja di bidang tugasnya;
- Penyiapan bahan dan pelaksanaan pembinaan pemerintahan nagari;
- Pelaksanaan penilaian atas laporan pertanggungjawaban wali nagari;
- Pelaksanaan penataan nagari;
- Pengkoordinasian penyusunan peraturan nagari;
- Pelaksanaan tata batas antar nagari;
- Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan ADD;
- Pengkoordinasian kegiatan administrasi kependudukan;
- Pelaksanaan fasilitasi dan koordinasi pemungutan PBB;
- Pengawasan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan mengenai kegiatan pemerintahan.

6. Kasi Kemasyarakatan

a. Tugas Kasi Kemasyarakatan

Melaksanakan unsur kemasyarakatan.

b. Fungsi Kasi Kemasyarakatan

- Penyiapan dan perumusan kebijakan teknis bidang kemasyarakatan;
- Penyusunan program dan kegiatan serta penyusunan rencana kerja di bidang tugasnya;
- Pelaksanaan penilaian atas pelaksanaan kegiatan kemasyarakatan;
- Pengkoordinasian penyusunan rencana kegiatan pembangunan nagari;
- Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan ADD bidang pemberdayaan;
- Pengawasan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan seksi kemasyarakatan;
- Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan keterampilan dibidang ekonomi masyarakat;
- Penginventarisasian dan penganalisaan dibidang ekonomi;

- Pengkoordinasian dalam rangka mensukseskan program ketahanan pangan, industri kecil dan kerajinan.

7. Kasi Ketentraman dan Ketertiban Masyarakat

- a. Tugas Kasi Ketentraman dan Ketertiban Masyarakat
Melaksanakan urusan ketentraman dan ketertiban masyarakat serta pengkoordinasian penanggulangan bencana.
- b. Fungsi Kasi Ketentraman dan Ketertiban Masyarakat
 - Pelaksanaan peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman teknis maupun pedoman pelaksanaan lainnya yang berhubungan dengan bidang tugasnya;
 - Penyiapan bahan rencana dan melaksanakan penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum diwilayah kerja Kecamatan;
 - Pelaksanaan koordinasi teknis dengan Kepolisian Sektor (POLSEK) dan/atau Komando Rayon Militer (KORAMIL) mengenai program dan kegiatan penyelenggaraan ketertiban umum diwilayah kerja Kecamatan;
 - Pelaksanaan program dan kegiatan penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum yang telah dikoordinasikan dengan Kepolisian Sektor (POLSEK) dan/atau Komando Rayon Militer;
 - Pelaksanaan komunikasi yang intensif dengan tokoh masyarakat/pemuka agama yang berada diwilayah kerja kecamatan; dan
 - Pelaksanaan koordinasi teknis dengan Satuan Polisi Pamong Praja mengenai penegakan peraturan daerah, peraturan Bupati dan keputusan Bupati.

8. Kasi Perekonomian

- a. Tugas Kasi Perekonomian
Menyiapkan bahan perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan, evaluasi dan pelaporan kegiatan produksi dan distribusi, pelestarian lingkungan hidup dan swadaya masyarakat.
- b. Fungsi Kasi Perekonomian
 - Perencanaan program kegiatan dan anggaran seksi perekonomian;
 - Pengumpulan bahan perumusan pelaksanaan teknis petekonomian;
 - Penyiapan bahan fasilitas pelaksanaan kegiatan mengenai teknis perekonomian;
 - Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

9. Kasi Pengendalian Pembangunan

- a. Tugas Kasi Pengendalian Pembangunan
Melaksanakan penyiapan data, analisis, perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan bimbingan pengendalian, dan perencanaan teknis bidang pembangunan daerah.

b. Fungsi Kasi Pengendalian Pembangunan

- Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis bidang pengendalian dan Pembangunan;
- Penyiapan bahan koordinasi perencanaan program bidang pengendalian dan pembangunan;
- Penyiapan bahan dan pelaksanaan koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian dan pengaturan teknis sub bidang perencanaan dan pendanaan;
- Penyiapan bahan dan pelaksanaan koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian dan pengaturan teknis sub bidang analisis data dan informasi;
- Penyiapan bahan dan pelaksanaan koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian dan pengaturan teknis sub bidang pengendalian;
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan yang berkaitan dengan tugasnya.

4.2 Profil Responden

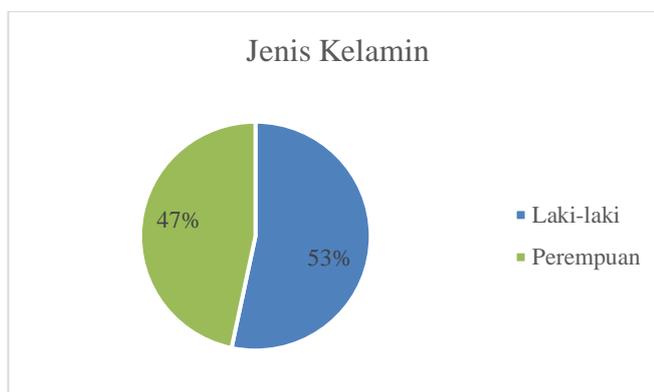
Penelitian ini melakukan penyebaran kuesioner kepada para Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada di Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor. Karakteristik pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia responden, tingkat Pendidikan, dan masa bekerja. Hasil pengolahan data disajikan pada tabel dan gambar di bawah ini :

1. Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (100%)
1	Laki-laki	8	53%
2	Perempuan	7	47%
Jumlah		15	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2023



Gambar 4. 1 Jenis Kelamin

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui profil responden pegawai pada Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 8 responden dengan presentase 53% dan responden

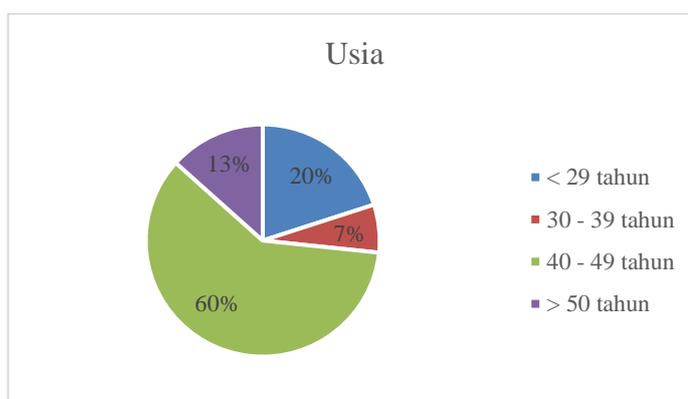
berjenis kelamin Perempuan sebanyak 7 responden dengan presentase 47%. Hal ini dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

2. Usia

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase (100%)
1	< 29 tahun	3	20%
2	30 - 39 tahun	1	7%
3	40 - 49 tahun	9	60%
4	> 50 tahun	2	13%
Jumlah		15	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2023



Gambar 4. 2 Usia

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa responden dengan rentang usia < 29 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase 20%, kemudian rentang usia 30 – 39 tahun sebanyak 1 responden dengan presentase 7%, untuk rentang usia 40 – 49 tahun sebanyak 9 responden dengan presentase 60%, dan untuk rentang usia > 50 tahun sebanyak 2 responden dengan presentase 13%. Jadi, dapat diketahui bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor mayoritas memiliki rentang usia 40 – 49 tahun.

3. Tingkat Pendidikan

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (100%)
1	SLTA	6	40%
2	Diploma	1	7%
3	S1	7	47%
4	S2	1	7%
Jumlah		15	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2023



Gambar 4. 3 Pendidikan Terakhir

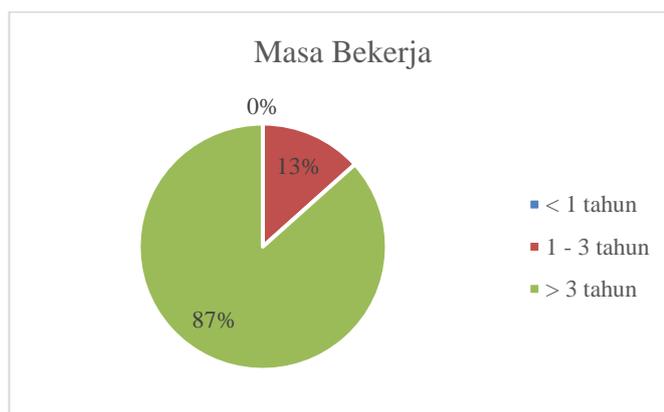
Berdasarkan data di atas, diketahui profil responden pegawai pada Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor menunjukkan bahwa responden yang memiliki Pendidikan terakhir SLTA sebanyak 6 orang dengan presentase 40%, Diploma sebanyak 1 orang dengan presentase 7%, Strata 1 sebanyak 7 orang dengan presentase 47%, Strata 2 sebanyak 1 orang dengan presentase 7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor memiliki Pendidikan terakhir Strata 1 sebanyak 47%.

4. Masa Bekerja

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

No	Masa Bekerja	Frekuensi	Presentase (100%)
1	< 1 tahun	0	0%
2	1 - 3 tahun	2	13%
3	> 3 tahun	13	87%
Jumlah		15	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2023



Gambar 4. 4 Masa Bekerja

Berdasarkan data di atas, diketahui profil responden pegawai dengan masa bekerja < 1 tahun sebanyak 0%, masa bekerja 1-3 tahun 13%, dan untuk responden dengan masa kerja > 3 tahun sebanyak 87%. Jadi pegawai di Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor didominasi oleh pegawai dengan masa bekerja > 3 tahun.

4.3 Metode Analisis Data

4.3.1 Analisis Deskriptif

4.3.1.1 Analisis Deskriptif Profesionalisme Kerja Kecamatan Bogor Barat

Penilaian terhadap variable profesionalisme kerja terdiri dari 12 dimensi yang berasal dari 4 indikator profesionalisme kerja, disajikan dalam tabel berikut ini :

1. Kompetensi

Tabel 4. 5 Tanggapan responden mengenai “Pegawai mampu mengambil tindakan dalam menghadapi masalah secara tepat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (S)	5	3	15	20
Sering (S)	4	9	36	60
Kadang-Kadang (KK)	3	3	9	20
Pernah (P)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		15	60	100
Rata-rata			80,00%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 80,00% yang menyatakan baik. Hal ini dikatakan bahwa profesionalisme kerja pada Kecamatan Bogor Barat pegawai sudah mampu mengambil tindakan dalam menghadapi masalah secara tepat.

Tabel 4. 6 Tanggapan responden mengenai “Pegawai memiliki pengetahuan yang cukup mengenai pekerjaannya.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (S)	5	5	25	33,33
Sering (S)	4	7	28	46,67
Kadang-Kadang (KK)	3	3	9	20
Pernah (P)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		15	62	100
Rata-rata			82,67%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 82,67% yang menyatakan baik. Hal ini dapat dikatakan mengenai profesionalisme kerja pada Kecamatan Bogor Barat bahwa pegawai memiliki pengetahuan yang cukup mengenai pekerjaannya.

Tabel 4. 7 Tanggapan responden mengenai “Pegawai mampu berkomunikasi dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (S)	5	4	20	26,67
Sering (S)	4	7	28	46,67
Kadang-Kadang (KK)	3	4	12	26,67
Pernah (P)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		15	60	100
Rata-rata		80,00%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 80,00% yang menyatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa profesionalisme kerja pada Kecamatan Bogor Barat pegawai sudah mampu berkomunikasi dengan baik.

2. Efektivitas

Tabel 4. 8 Tanggapan responden mengenai “Pegawai ditempatkan sesuai dengan potensi dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (S)	5	5	25	33,33
Sering (S)	4	8	32	53,33
Kadang-Kadang (KK)	3	2	6	13,33
Pernah (P)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		15	63	100
Rata-rata		84,00%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 84,00% yang menyatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa profesionalisme kerja pada Kecamatan Bogor Barat pegawai sudah ditempatkan sesuai dengan potensi dalam bekerja.

Tabel 4. 9 Tanggapan responden mengenai “Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (S)	5	4	20	26,67
Sering (S)	4	8	32	53,33
Kadang-Kadang (KK)	3	3	9	20
Pernah (P)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		15	61	100
Rata-rata		81,33%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 81,33% yang menyatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa profesionalisme kerja pada Kecamatan Bogor Barat pegawai sudah mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target.

Tabel 4. 10 Tanggapan responden mengenai “Pegawai giat dalam melaksanakan tugas yang diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (S)	5	4	20	26,67
Sering (S)	4	8	32	53,33
Kadang-Kadang (KK)	3	3	9	20
Pernah (P)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		15	61	100
Rata-rata		81,33%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 81,33% yang menyatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa profesionalisme kerja pada Kecamatan Bogor Barat pegawai sudah giat dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

3. Efisiensi

Tabel 4. 11 Tanggapan responden mengenai “Pegawai memiliki gagasan penyelesaian pekerjaan yang menguntungkan instansi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (S)	5	5	25	33,33
Sering (S)	4	7	28	46,67
Kadang-Kadang (KK)	3	3	9	20
Pernah (P)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		15	62	100
Rata-rata		82,67%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 82,67% yang menyatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa profesionalisme kerja pada Kecamatan Bogor Barat pegawai memiliki gagasan penyelesaian pekerjaan yang menguntungkan instansi.

Tabel 4. 12 Tanggapan responden mengenai "Pegawai menggunakan skala prioritas untuk menyelesaikan pekerjaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (S)	5	6	30	40
Sering (S)	4	6	24	40
Kadang-Kadang (KK)	3	3	9	20
Pernah (P)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		15	63	100
Rata-rata		84,00%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 84,00% yang menyatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa profesionalisme kerja pada Kecamatan Bogor Barat pegawai sudah menggunakan skala prioritas untuk menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4. 13 Tanggapan responden mengenai "Pegawai menggunakan fasilitas komunikasi dalam bekerja"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (S)	5	4	20	26,67
Sering (S)	4	7	28	46,67
Kadang-Kadang (KK)	3	4	12	26,67
Pernah (P)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		15	60	100
Rata-rata		80,00%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 80,00% yang menyatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa profesionalisme kerja pada Kecamatan Bogor Barat pegawai sudah menggunakan fasilitas komunikasi dalam bekerja.

4. Tanggung Jawab

Tabel 4. 14 Tanggapan responden mengenai "Pegawai mampu memprioritaskan urusan pekerjaan dengan yang lain"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (S)	5	4	20	26,67
Sering (S)	4	8	32	53,33
Kadang-Kadang (KK)	3	3	9	20
Pernah (P)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		15	61	100
Rata-rata		81,33%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 81,33% yang menyatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa profesionalisme kerja pada Kecamatan Bogor Barat pegawai sudah mampu memprioritaskan urusan pekerjaan dengan yang lain.

Tabel 4. 15 Tanggapan responden mengenai "Pegawai bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas yang diberikan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (S)	5	3	15	20
Sering (S)	4	9	36	60
Kadang-Kadang (KK)	3	3	9	20
Pernah (P)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0,00
Jumlah		15	60	100
Rata-rata		80,00%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 80,00% yang menyatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa profesionalisme kerja pada Kecamatan Bogor Barat pegawai sudah bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Tabel 4. 16 Tanggapan responden mengenai "Pegawai mampu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (S)	5	5	25	33,33
Sering (S)	4	7	28	46,67
Kadang-Kadang (KK)	3	3	9	20
Pernah (P)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		15	62	100
Rata-rata		82,67%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 82,67% yang menyatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa profesionalisme kerja pada Kecamatan Bogor Barat pegawai sudah mampu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Berikut merupakan hasil rata-rata tanggapan responden variabel profesionalisme kerja :

Tabel 4. 17 Rekapitulasi Rata-rata Tanggapan Responden Profesionalisme Kerja

No	Instrumen Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata-Rata Indikator
Kompetensi			
1	Pegawai mampu mengambil tindakan dalam menghadapi masalah secara tepat	80,00%	80,89%
2	Pegawai memiliki pengetahuan yang cukup mengenai pekerjaannya.	82,67%	
3	Pegawai mampu berkomunikasi dengan baik	80,00%	
Efektivitas			
1	Pegawai ditempatkan sesuai dengan potensi dalam bekerja	84,00%	82,22%
2	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target.	81,33%	
3	Pegawai giat dalam melaksanakan tugas yang diberikan.	81,33%	
Efisiensi			
1	Pegawai memiliki gagasan penyelesaian pekerjaan yang menguntungkan instansi	82,67%	82,22%
2	Pegawai menggunakan skala prioritas untuk menyelesaikan pekerjaan	84,00%	
3	Pegawai menggunakan fasilitas komunikasi dalam menyelesaikan pekerjaan.	80,00%	
Tanggung Jawab			
1	Pegawai mampu memprioritaskan urusan pekerjaan dengan yang lain	81,33%	81,33%
2	Pegawai bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas yang diberikan	80,00%	
3	Pegawai mampu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.	82,67%	
Rata-Rata		81,67%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas hasil total tanggapan responden mengenai variabel profesionalisme kerja yakni sebesar 81,67%. Dimana tanggapan yang paling besar nilainya ada pada indikator efektivitas dan efisiensi sebesar 82,22% yang menyatakan bahwa pegawai ditempatkan sesuai dengan potensi dalam bekerja serta pegawai menggunakan skala prioritas untuk menyelesaikan pekerjaan dengan presentase 84,00%. Sedangkan untuk tanggapan responden yang paling rendah terdapat pada indikator kompetensi sebesar 80,89% yang menyatakan pegawai mampu mengambil tindakan dalam menghadapi masalah secara tepat serta pegawai mampu berkomunikasi dengan baik dengan presentase 80,00%.

Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Variabel Profesionalisme Kerja

<i>Statistics</i>		
Profesionalisme Kerja		
<i>N</i>	<i>Valid</i>	15
	<i>Missing</i>	0
<i>Mean</i>		49,0000
<i>Std. Error of Mean</i>		1,65616
<i>Median</i>		48,0000
<i>Mode</i>		43,00
<i>Std. Deviation</i>		6,41427
<i>Variance</i>		41,143
<i>Range</i>		21,00
<i>Minimum</i>		39,00
<i>Maximum</i>		60,00
<i>Sum</i>		735,00

Sumber: Data Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata empirik profesionalisme kerja berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab adalah 49,0000 dengan range 21,00 dan skor total 735,00. Untuk mengetahui profesionalisme kerja pegawai pada Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor yaitu dengan cara hasil rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Skor Teoritik} &= \frac{\text{Skor terendah } (\sum \text{Item Pertanyaan}) + \text{Skor Tertinggi } (\sum \text{Item Pertanyaan})}{2} \\ &= \frac{1(12) + 5(12)}{2} = 30 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 49,0000 dan skor rata-rata teoritis sebesar 30, sehingga dapat dikatakan bahwa profesionalisme kerja pada Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor dengan skor rata-rata empiric lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik, dan dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap profesionalisme kerja Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor masuk ke dalam kategori cukup.

4.3.1.2 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja Kecamatan Bogor Barat

Penilaian terhadap variabel disiplin kerja terdiri dari 15 dimensi yang berasal dari 5 indikator disiplin kerja, disajikan dalam tabel berikut ini :

1. Kehadiran

Tabel 4. 19 Tanggapan responden mengenai "Pegawai mengisi daftar hadir terlebih dahulu sebelum bekerja"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (S)	5	6	30	40
Sering (S)	4	8	32	53,33
Kadang-Kadang (KK)	3	0	0	0
Pernah (P)	2	1	2	6,67
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		15	64	100
Rata-rata		85,33%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 85,33% yang menyatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja pada Kecamatan Bogor Barat menyatakan pegawai sering mengisi daftar hadir terlebih dahulu sebelum bekerja.

Tabel 4. 20 Tanggapan responden mengenai "Pegawai mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (S)	5	10	50	66,67
Sering (S)	4	3	12	20
Kadang-Kadang (KK)	3	2	6	13,33
Pernah (P)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		15	68	100
Rata-rata		90,67%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 90,67% yang menyatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja pada Kecamatan Bogor Barat menyatakan pegawai sudah mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Tabel 4. 21 Tanggapan responden mengenai "Pegawai selalu memberi keterangan ketika tidak hadir bekerja"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (S)	5	7	35	46,67
Sering (S)	4	5	20	33,33
Kadang-Kadang (KK)	3	3	9	20
Pernah (P)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		15	64	100
Rata-rata		85,33%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 85,33% yang menyatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja pada Kecamatan Bogor Barat menyatakan pegawai sudah selalu memberi keterangan ketika tidak hadir bekerja.

2. Tingkat Kewaspadaan

Tabel 4. 22 Tanggapan responden mengenai "Pegawai mampu menjaga rahasia instansi"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (S)	5	9	45	60
Sering (S)	4	5	20	33,33
Kadang-Kadang (KK)	3	0	0	0
Pernah (P)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	1	1	6,67
Jumlah		15	66	100
Rata-rata		88,00%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 88,00% yang menyatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja pada Kecamatan Bogor Barat menyatakan pegawai mampu menjaga rahasia instansi.

Tabel 4. 23 Tanggapan responden mengenai "Pegawai teliti saat melakukan pekerjaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (S)	5	7	35	46,67
Sering (S)	4	5	20	33,33
Kadang-Kadang (KK)	3	3	9	20
Pernah (P)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		15	64	100
Rata-rata		85,33%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 85,33% yang menyatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja pada Kecamatan Bogor Barat menyatakan pegawai sudah teliti saat melakukan pekerjaan.

Tabel 4. 24 Tanggapan responden mengenai "Pegawai merawat peralatan kerja yang digunakan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (S)	5	7	35	46,67
Sering (S)	4	7	28	46,67
Kadang-Kadang (KK)	3	1	3	6,67
Pernah (P)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		15	66	100
Rata-rata		88,00%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 88,00% yang menyatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja pada Kecamatan Bogor Barat menyatakan pegawai selalu merawat peralatan kerja yang digunakan.

3. Ketaatan pada Standar Kerja

Tabel 4. 25 Tanggapan responden mengenai "Pegawai bersedia menerima sanksi apabila adanya kelalaian dalam bekerja"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (S)	5	5	25	33,33
Sering (S)	4	7	28	46,67
Kadang-Kadang (KK)	3	3	9	20
Pernah (P)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		15	62	100
Rata-rata			82,67%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 82,67% yang menyatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja pada Kecamatan Bogor Barat menyatakan pegawai bersedia menerima sanksi apabila adanya kelalaian dalam bekerja.

Tabel 4. 26 Tanggapan responden mengenai "Pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (S)	5	4	20	26,67
Sering (S)	4	7	28	46,67
Kadang-Kadang (KK)	3	4	12	26,67
Pernah (P)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		15	60	100
Rata-rata			80,00%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 80,00% yang menyatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja pada Kecamatan Bogor Barat menyatakan pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan.

Tabel 4. 27 Tanggapan responden mengenai "Pegawai selalu berpakaian sesuai dengan prosedur yang berlaku"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (S)	5	6	30	40
Sering (S)	4	7	28	46,67
Kadang-Kadang (KK)	3	2	6	13,33
Pernah (P)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		15	64	100
Rata-rata			85,33%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 85,33% yang menyatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja pada Kecamatan Bogor Barat menyatakan pegawai selalu berpakaian sesuai dengan prosedur yang berlaku.

4. Ketaatan pada Peraturan Kerja

Tabel 4. 28 Tanggapan responden mengenai "Pegawai paham mengenai hak dan kewajiban sebagai seorang pegawai"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (S)	5	7	35	46,67
Sering (S)	4	7	28	46,67
Kadang-Kadang (KK)	3	1	3	6,67
Pernah (P)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		15	66	100
Rata-rata			88,00%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 88,00% yang menyatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja pada Kecamatan Bogor Barat menyatakan pegawai sudah paham mengenai hak dan kewajiban sebagai seorang pegawai.

Tabel 4. 29 Tanggapan responden mengenai "Pegawai bersedia menerima sanksi jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (S)	5	5	25	33,33
Sering (S)	4	7	28	46,67
Kadang-Kadang (KK)	3	1	3	6,67
Pernah (P)	2	1	2	6,67
Tidak Pernah (TP)	1	1	1	6,67
Jumlah		15	59	100
Rata-rata			78,67%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 78,67% yang menyatakan cukup baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja pada Kecamatan Bogor Barat menyatakan pegawai bersedia menerima sanksi jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

Tabel 4. 30 Tanggapan responden mengenai "Pegawai mampu bekerjasama dengan baik dalam bekerja"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (S)	5	7	35	46,67
Sering (S)	4	7	28	46,67
Kadang-Kadang (KK)	3	1	3	6,67
Pernah (P)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		15	66	100
Rata-rata			88,00%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 88,00% yang menyatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja pada Kecamatan Bogor Barat menyatakan pegawai mampu bekerjasama dengan baik dalam bekerja.

5. Etika Kerja

Tabel 4. 31 Tanggapan responden mengenai "Pegawai selalu menghargai satu sama lain"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (S)	5	8	40	53,33
Sering (S)	4	7	28	46,67
Kadang-Kadang (KK)	3	0	0	0
Pernah (P)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		15	68	100
Rata-rata		90,67%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 90,67% yang menyatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja pada Kecamatan Bogor Barat menyatakan pegawai selalu menghargai satu sama lain.

Tabel 4. 32 Tanggapan responden mengenai "Pegawai memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (S)	5	7	35	46,67
Sering (S)	4	7	28	46,67
Kadang-Kadang (KK)	3	1	3	6,67
Pernah (P)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		15	66	100
Rata-rata		88,00%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 88,00% yang menyatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja pada Kecamatan Bogor Barat menyatakan pegawai memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja.

Tabel 4. 33 Tanggapan responden mengenai "Pegawai patuh terhadap norma yang berlaku"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (S)	5	7	35	46,67
Sering (S)	4	8	32	53,33
Kadang-Kadang (KK)	3	0	0	0
Pernah (P)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		15	67	100
Rata-rata			89,33%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 89,33% yang menyatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja pada Kecamatan Bogor Barat menyatakan pegawai selalu patuh terhadap norma yang berlaku.

Berikut merupakan hasil rata-rata tanggapan responden variabel disiplin kerja :

Tabel 4. 34 Rekapitulasi Rata-rata Tanggapan Responden Disiplin Kerja

No	Instrumen Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata-Rata Indikator
Frekuensi Kehadiran			
1	Pegawai mengisi daftar hadir terlebih dahulu sebelum bekerja	85,33%	87,11%
2	Pegawai mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi	90,67%	
3	Pegawai selalu memberi keterangan ketika tidak hadir bekerja	85,33%	
Tingkat Kewaspadaan Tinggi			
1	Pegawai mampu menjaga rahasia instansi.	88,00%	87,11%
2	Pegawai teliti saat melakukan pekerjaan.	85,33%	
3	Pegawai dapat merawat peralatan kerja yang digunakan.	88,00%	
Ketaatan pada Standar Kerja			
1	Pegawai bersedia menerima sanksi apabila adanya kelalaian dalam bekerja.	82,67%	82,67%
2	Pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan.	80,00%	
3	Pegawai selalu berpakaian sesuai dengan prosedur yang berlaku.	85,33%	
Ketaatan pada Peraturan			
1	Pegawai paham mengenai hak dan kewajiban sebagai seorang pegawai.	88,00%	84,89%

No	Instrumen Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata-Rata Indikator
2	Pegawai bersedia menerima sanksi jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan.	78,67%	
3	Pegawai mampu bekerjasama dengan baik dalam bekerja.	88,00%	
Etika Kerja			
1	Pegawai selalu menghargai satu sama lain.	90,67%	89,33%
2	Pegawai memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja.	88,00%	
3	Pegawai patuh terhadap norma yang berlaku.	89,33%	
Rata-Rata		86,22%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas hasil total tanggapan responden mengenai disiplin kerja yakni sebesar 86,22%. Dimana tanggapan yang paling besar nilainya ada pada indikator etika kerja sebesar 89,33% yang menyatakan bahwa pegawai selalu menghargai satu sama lain dengan presentase 90,67%. Sedangkan untuk tanggapan responden yang paling rendah terdapat pada indikator ketaatan pada standar kerja sebesar 82,67% yang menyatakan bahwa pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan dengan presentase 80,00%.

Tabel 4. 35 Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja

<i>Statistics</i>		
Disiplin Kerja		
<i>N</i>	<i>Valid</i>	15
	<i>Missing</i>	0
<i>Mean</i>		64,6667
<i>Std. Error of Mean</i>		2,22468
<i>Median</i>		64,0000
<i>Mode</i>		59.00 ^a
<i>Std. Deviation</i>		8,61615
<i>Variance</i>		74,238
<i>Range</i>		31,00
<i>Minimum</i>		44,00
<i>Maximum</i>		75,00
<i>Sum</i>		970,00

Sumber: Data Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata empirik disiplin kerja berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab adalah 64,6667 dengan range 31,00 dan skor total 970,00. Untuk mengetahui disiplin kerja pegawai pada Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor yaitu dengan cara hasil rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Skor Teoritik} &= \frac{\text{Skor terendah } (\sum \text{Item Pertanyaan}) + \text{Skor Tertinggi } (\sum \text{Item Pertanyaan})}{2} \\ &= \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 64,6667 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja pada Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor dengan skor rata-rata empiric lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik, dan dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap disiplin kerja Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor dapat dikatakan baik.

4.3.1.3 Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Barat

Penilaian terhadap variabel kinerja terdiri dari 15 dimensi yang berasal dari 5 indikator kinerja, disajikan dalam tabel berikut ini :

1. Kualitas Kerja

Tabel 4. 36 Tanggapan responden mengenai "Pegawai bekerja mengikuti aturan instansi"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (S)	5	9	45	60
Sering (S)	4	5	20	33,33
Kadang-Kadang (KK)	3	1	3	6,67
Pernah (P)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		15	68	100
Rata-rata			90,67%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 90,67% yang menyatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada Kecamatan Bogor Barat menunjukkan bahwa pegawai selalu bekerja mengikuti aturan instansi.

Tabel 4. 37 Tanggapan responden mengenai "Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapih"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (S)	5	6	30	40
Sering (S)	4	6	24	40
Kadang-Kadang (KK)	3	2	6	13,33
Pernah (P)	2	1	2	6,67
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		15	62	100
Rata-rata			82,67%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 82,67% yang menyatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada Kecamatan Bogor Barat menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapih.

Tabel 4. 38 Tanggapan responden mengenai "Pegawai memiliki pengetahuan yang selaras dengan pekerjaannya"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (S)	5	2	10	13,33
Sering (S)	4	6	24	40
Kadang-Kadang (KK)	3	7	21	46,67
Pernah (P)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		15	55	100
Rata-rata			73,33%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 73,33% yang menyatakan cukup baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada Kecamatan Bogor Barat menunjukkan bahwa pegawai memiliki pengetahuan yang selaras dengan pekerjaannya.

2. Kuantitas

Tabel 4. 39 Tanggapan responden mengenai "Pegawai dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan rencana instansi"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (S)	5	4	20	26,67
Sering (S)	4	6	24	40
Kadang-Kadang (KK)	3	5	15	33,33
Pernah (P)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		15	59	100
Rata-rata		78,67%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 78,67% yang menyatakan cukup baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada Kecamatan Bogor Barat menunjukkan bahwa pegawai dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan rencana instansi.

Tabel 4. 40 Tanggapan responden mengenai "Pegawai dapat melakukan pekerjaan secara efisien"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (S)	5	5	25	33,33
Sering (S)	4	7	28	46,67
Kadang-Kadang (KK)	3	2	6	13,33
Pernah (P)	2	1	2	6,67
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		15	61	100
Rata-rata		81,33%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 81,33% yang menyatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada Kecamatan Bogor Barat menunjukkan bahwa pegawai dapat melakukan pekerjaan secara efisien.

Tabel 4. 41 Tanggapan responden mengenai "Pegawai mampu meningkatkan jumlah pekerjaan yang dilakukan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (S)	5	2	10	13,33
Sering (S)	4	9	36	60
Kadang-Kadang (KK)	3	4	12	26,67
Pernah (P)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		15	58	100
Rata-rata		77,33%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 77,33% yang menyatakan cukup baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada Kecamatan Bogor Barat menunjukkan bahwa pegawai mampu meningkatkan jumlah pekerjaan yang dilakukan.

3. Ketepatan Waktu

Tabel 4. 42 Tanggapan responden mengenai "Pegawai tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (S)	5	4	20	26,67
Sering (S)	4	7	28	46,67
Kadang-Kadang (KK)	3	4	12	26,67
Pernah (P)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		15	60	100
Rata-rata		80,00%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 80,00% yang menyatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada Kecamatan Bogor Barat menunjukkan bahwa pegawai tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4. 43 Tanggapan responden mengenai "Pegawai dapat menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (S)	5	3	15	20
Sering (S)	4	9	36	60
Kadang-Kadang (KK)	3	3	9	20
Pernah (P)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		15	60	100
Rata-rata		80,00%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 80,00% yang menyatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada Kecamatan Bogor Barat menunjukkan bahwa pegawai dapat menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya.

Tabel 4. 44 Tanggapan responden mengenai "Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi kewajiban di instansi"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (S)	5	8	40	53,33
Sering (S)	4	6	24	40
Kadang-Kadang (KK)	3	1	3	6,67
Pernah (P)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		15	67	100
Rata-rata		89,33%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 89,33% yang menyatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada Kecamatan Bogor Barat menunjukkan bahwa pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi kewajiban di instansi.

4. Efektivitas

Tabel 4. 45 Tanggapan responden mengenai "Pegawai mengerjakan tugas dengan maksimal untuk memperoleh hasil terbaik"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (S)	5	2	10	13,33
Sering (S)	4	8	32	53,33
Kadang-Kadang (KK)	3	5	15	33,33
Pernah (P)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		15	57	100
Rata-rata			76,00%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 76,00% yang menyatakan cukup baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada Kecamatan Bogor Barat menunjukkan bahwa pegawai mengerjakan tugas dengan maksimal untuk memperoleh hasil terbaik.

Tabel 4. 46 Tanggapan responden mengenai "Pegawai dapat menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (S)	5	3	15	20
Sering (S)	4	8	32	53,33
Kadang-Kadang (KK)	3	4	12	26,67
Pernah (P)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		15	59	100
Rata-rata			78,67%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 78,67% yang menyatakan cukup baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada Kecamatan Bogor Barat menunjukkan bahwa pegawai dapat menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien.

Tabel 4. 47 Tanggapan responden mengenai "Pegawai mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (S)	5	6	30	40,00
Sering (S)	4	5	20	33,33
Kadang-Kadang (KK)	3	3	9	20
Pernah (P)	2	1	2	6,67
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		15	61	100
Rata-rata			81,33%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 81,33% yang menyatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada Kecamatan Bogor Barat menunjukkan bahwa pegawai selalu mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal.

5. Kemandirian

Tabel 4. 48 Tanggapan responden mengenai "Pegawai mengerjakan pekerjaan secara individu"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (S)	5	5	25	33,33
Sering (S)	4	8	32	53,33
Kadang-Kadang (KK)	3	2	6	13,33
Pernah (P)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		15	63	100
Rata-rata			84,00%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 84,00% yang menyatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada Kecamatan Bogor Barat menunjukkan bahwa pegawai sering mengerjakan pekerjaan secara individu.

Tabel 4. 49 Tanggapan responden mengenai "Pegawai memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (S)	5	3	15	20
Sering (S)	4	7	28	46,67
Kadang-Kadang (KK)	3	5	15	33,33
Pernah (P)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		15	58	100
Rata-rata		77,33%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 77,33% yang menyatakan cukup baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada Kecamatan Bogor Barat menunjukkan bahwa pegawai memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja.

Tabel 4. 50 Tanggapan responden mengenai "Pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap instansi"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu (S)	5	3	15	20
Sering (S)	4	8	32	53,33
Kadang-Kadang (KK)	3	4	12	26,67
Pernah (P)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		15	59	100
Rata-rata		78,67%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 78,67% yang menyatakan cukup baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada Kecamatan Bogor Barat menunjukkan bahwa pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap instansi.

Berikut merupakan hasil rata-rata tanggapan responden variabel kinerja :

Tabel 4. 51 Rekapitulasi Rata-rata Tanggapan Responden Kinerja

No	Instrumen Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata-Rata Indikator
Kualitas Kerja			
1	Pegawai bekerja mengikuti aturan Kecamatan.	90,67%	82,22%
2	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapih.	82,67%	
3	Pegawai memiliki pengetahuan yang selaras dengan pekerjaannya.	73,33%	
Kuantitas			
1	Pegawai dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan rencana instansi.	78,67%	79,11%
2	Pegawai dapat melakukan pekerjaan secara efisien.	81,33%	
3	Pegawai mampu meningkatkan jumlah pekerjaan yang dilakukan.	77,33%	
Ketepatan Waktu			
1	Pegawai tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	80,00%	83,11%
2	Pegawai dapat menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya.	80,00%	
3	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi kewajiban di Kecamatan.	89,33%	
Efektivitas			
1	Pegawai mengerjakan tugas dengan maksimal untuk memperoleh hasil terbaik.	76,00%	78,67%
2	Pegawai dapat menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien.	78,67%	
3	Pegawai mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal.	81,33%	
Kemandirian			
1	Pegawai mengerjakan pekerjaan secara individu.	84,00%	80,00%
2	Pegawai memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja	77,33%	
3	Pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap instansi.	78,67%	
Rata-Rata		80,62%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel kinerja pegawai yakni sebesar 80,62%. Dimana tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator ketepatan waktu sebesar 83,11% yang menyatakan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi kewajiban di Kecamatan dengan presentase sebesar 89,33%. Sedangkan untuk tanggapan responden terendah terdapat pada

indikator efektifitas sebesar 78,67% yang menyatakan bahwa pegawai mengerjakan tugas dengan maksimal untuk memperoleh hasil terbaik dengan presentase 76,00%.

Tabel 4. 52 Tanggapan Responden Variabel Kinerja

<i>Statistics</i>		
Kinerja Pegawai		
<i>N</i>	<i>Valid</i>	15
	<i>Missing</i>	0
<i>Mean</i>		60,4667
<i>Std. Error of Mean</i>		1,98054
<i>Median</i>		59,0000
<i>Mode</i>		58,00
<i>Std. Deviation</i>		7,67060
<i>Variance</i>		58,838
<i>Range</i>		31,00
<i>Minimum</i>		43,00
<i>Maximum</i>		74,00
<i>Sum</i>		907,00

Sumber: Data Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja pegawai berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab adalah 60,4667 dengan range 31,00 dan skor total 907,00. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor yaitu dengan cara hasil rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Skor Teoritik} &= \frac{\text{Skor terendah } (\sum \text{Item Pertanyaan}) + \text{Skor Tertinggi } (\sum \text{Item Pertanyaan})}{2} \\ &= \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 60,4667 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor dengan skor rata-rata empiric lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik, dan dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor termasuk ke dalam kategori cukup.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas ini dilakukan dengan uji *Kolmogrov Smirnov*. Untuk mempermudah perhitungan secara statistic, maka analisis yang dilakukan dalam penelitian ini akan diolah dengan buatan software SPSS 26. Dengan dasar pengambilan keputusan :

- a) Jika nilai *Asymp.sig (2-tailed)* > 0,05 maka suatu data dinyatakan berdistribusi normal.
- b) Jika nilai *Asymp.sig (2-tailed)* < 0,05 maka suatu data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 4. 53 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		15
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	5,87110772
Most Extreme Differences	Absolute	0,142
	Positive	0,124
	Negative	-0,142
Test Statistic		0,142
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Output SPSS 26, 2023

Sebagaimana yang telah dinyatakan dalam tabel di atas menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

b. Uji Multikoleniaritas

Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikoleniaritas adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai $VIF < 10$, berarti tidak terjadi multikoleniaritas.

Tabel 4. 54 Tabel Hasil Uji Multikoleniaritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Profesionalisme Kerja	0,998	1,002
Disiplin Kerja	0,998	1,002

Sumber: Data Output SPSS 26, 2023

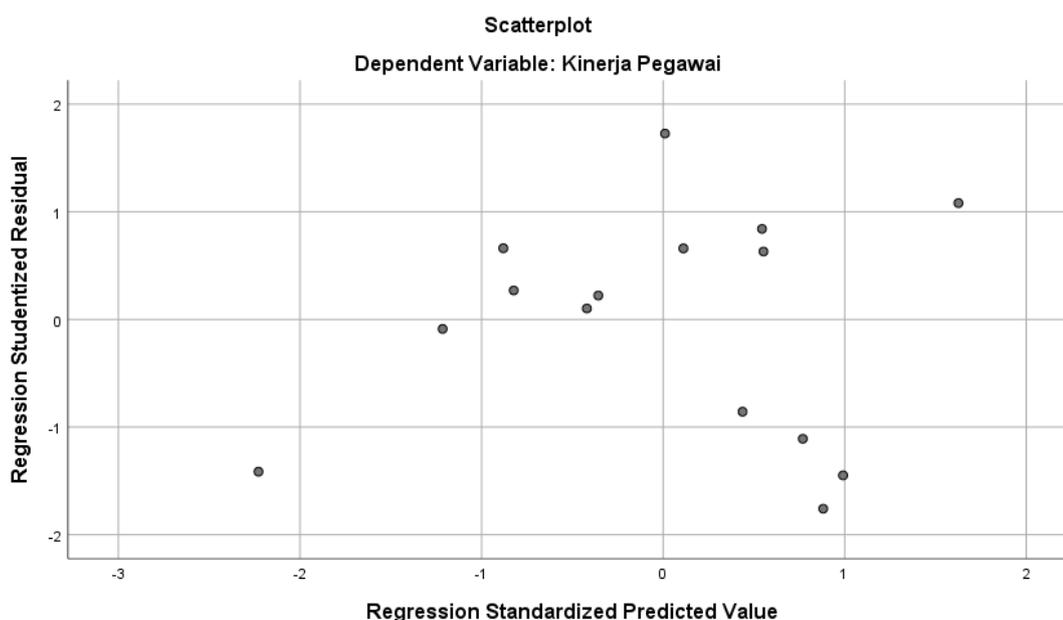
Dari hasil uji multikoleniaritas pada tabel di atas dapat diketahui :

- 1) Nilai *tolerance* variabel profesionalisme kerja (X1) yakni 0,998 lebih besar dari 0,10. Sementara itu nilai VIF variabel profesionalisme kerja (X1) yakni 1,002 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikoleniaritas.
- 2) Nilai *tolerance* variabel disiplin kerja (X2) yakni 0,998 lebih besar dari 0,10. Sementara itu nilai VIF variabel disiplin kerja (X2) yakni 1,002 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikoleniaritas.

c. Uji Heterokedasitas

Deteksi ada atau tidaknya heterokedasitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Dasar analisisnya yaitu sebagai berikut :

- Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedasitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.



Gambar 4. 5 Hasil Uji Heterokedasitas

Berdasarkan gambar di atas hasil uji heterokedasitas menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya gejala heterokedasitas. Dapat dilihat dari titik-titik yang menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terdapat gejala heterokedasitas.

4.3.3 Uji Analisis Regresi Berganda

Data hasil penelitian ini diolah dengan menggunakan *SPSS 26* untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh profesionalisme kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4. 55 Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13,341	18,647		0,715	0,488		
Profesionalisme Kerja	0,230	0,265	0,192	0,869	0,402	0,998	1,002
Disiplin Kerja	0,555	0,197	0,623	2,816	0,016	0,998	1,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel di atas yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 13,341 + 0,230X_1 + 0,555X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Profesionalisme Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai a sebesar 13,341 artinya jika variabel profesionalisme kerja dan disiplin kerja bernilai 0, maka nilai kinerjanya adalah 13,341.
2. b₁ bernilai 0,230 menyatakan bahwa variabel profesionalisme kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,230 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. b₂ bernilai 0,555 menyatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,555 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3.4 Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji signifikansi parsial menunjukkan pengaruh antar satu variabel *independent* secara individu dalam variasi variabel *dependent*. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel *independent* secara individu mempengaruhi variabel *dependent*, sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel *independent* secara individu tidak mempengaruhi variabel *dependent*.

Sebelum menyimpulkan hipotesis yang diterima, terlebih dahulu menentukan t_{tabel} dengan taraf signifikan 5% dan nilai t_{hitung} . Nilai t_{tabel} dapat diperoleh dengan cara berikut ini :

$$\begin{aligned}
 \text{Uji T} &= t \left(\frac{\alpha}{2} : n - k - 1 \right) \\
 &= t \left(0,5/2 : 15 - 2 - 1 \right) \\
 &= t \left(0,025 : 12 \right) \\
 &= 2,179 \text{ (atau dapat dilihat pada T tabel (Lampiran 6))}
 \end{aligned}$$

Penjelasan untuk masing-masing variabel bebas (*independent*) adalah sebagai berikut:

a. Uji Parsial Variabel Profesionalisme Kerja

Tabel 4. 56 Hasil Uji Parsial Variabel Profesionalisme Kerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	50,854	16,160		3,147	0,008
Profesionalisme Kerja	0,196	0,327	0,164	0,600	0,559

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Output SPSS 26, 2023

Hasil pengujian terhadap variabel profesionalisme kerja menunjukkan bahwa nilai *standardized coefficients* (Beta) profesionalisme kerja terhadap kinerja sebesar 0,164 kemudian nilai *thitung* sebesar 0,600 nilai ini lebih kecil dari nilai *t* tabel sebesar 2,179 dengan tingkat sig. sebesar 0,559 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih besar dari taraf signifikan sebesar 0,05, maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara profesionalisme kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

b. Uji Parsial Variabel Disiplin Kerja

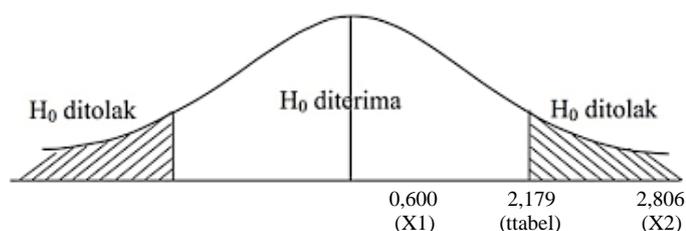
Tabel 4. 57 Hasil Uji Parsial Variabel Disiplin Kerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	25,105	12,704		1,976	0,070
Disiplin Kerja	0,547	0,195	0,614	2,806	0,015

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Output SPSS 26, 2023

Hasil pengujian terhadap variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai *standardized coefficients* (Beta) disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,614 kemudian nilai *thitung* sebesar 2,806 nilai ini lebih besar dari nilai *t* tabel sebesar 2,179 dengan tingkat sig. sebesar 0,015 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).



Gambar 4. 6 Kurva Uji T

Berdasarkan kurva di atas, dapat dilihat bahwa variabel profesionalisme kerja (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,600 nilai ini lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 2,179. Sedangkan variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,806 nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,179. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel profesionalisme kerja tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Sedangkan untuk variabel disiplin kerja ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja pegawai.

4.3.5 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengambilan pada uji F dengan membandingkan antara F_{hitung} dan F_{tabel} . Dengan ketentuan sebagai berikut :

- Tolak H_0 jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ – H_1 diterima (signifikan atau berpengaruh simultan)
- Terima H_0 jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ – H_1 ditolak (tidak signifikan atau tidak berpengaruh secara simultan).

Berikut cara menentukan nilai F_{tabel} yaitu :

$$F_{tabel} = (k; n-k)$$

$$F_{tabel} = (2; 15-2)$$

$$F_{tabel} = (2; 13)$$

$$F_{tabel} = (2; 3,81) \text{ (atau dapat dilihat pada } F_{tabel} \text{ (Lampiran 7))}$$

Tabel 4. 58 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	341,155	2	170,577	4,242	.040 ^b
	Residual	482,579	12	40,215		
	Total	823,733	14			

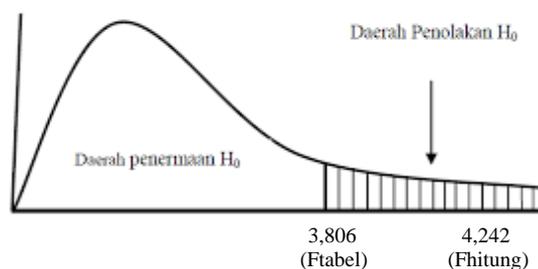
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Profesionalisme Kerja

Sumber: Data Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil uji F yang diperoleh adalah nilai signifikansi sebesar $0,040 < 0,05$ dan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $4,242 > F_{tabel} 3,81$. Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel yaitu Profesionalisme Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang simultan dapat diterima.



Gambar 4. 7 Kurva Uji F

Berdasarkan kurva di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji F yang diperoleh adalah nilai F_{hitung} sebesar $4,242 > F_{tabel}$ 3,81. Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel yaitu Profesionalisme Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4.3.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Profesionalisme Kerja dan Disiplin Kerja

Tabel 4. 59 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Profesionalisme Kerja dan Disiplin Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 ^a	.414	.317	6.34152

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Profesionalisme Kerja
 Sumber: Data Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,414 artinya variabel Profesionalisme Kerja dan variabel Disiplin Kerja memiliki kontribusi terhadap naik turunnya Kinerja Pegawai sebesar 41,4%

Pada penjelasan di atas maka dapat dikatakan bahwa adanya kontribusi terhadap naik turunnya kinerja pegawai dari variabel profesionalisme kerja dan dari variabel disiplin kerja sebesar 41,4%. Sedangkan 58,6% sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.4 Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian

4.4.1 Tingkat Profesionalisme Kerja Pegawai Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor

Profesionalisme merupakan cerminan keterampilan dan keahlian pegawai dengan didukung tingkat pengetahuan, latar belakang pendidikan, dan beban kerja yang menjadi tanggung jawab pegawai baik dari aspek kemampuan maupun aspek

tingkah laku yang mencakup loyalitas, inovasi, produktivitas, dan kreativitas agar aparat pemerintah dalam menjalankan tugasnya harus secara profesional agar memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Profesionalisme merujuk pada bagaimana seorang pegawai dapat menempatkan dirinya selama berada dalam lingkup kerja maupun diluar lingkup kerja. Bagaimana pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, tepat waktu dan memiliki nilai integritas yang tinggi.

Profesionalisme kerja sangatlah penting di Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Tanpa adanya profesionalisme kerja yang baik sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Profesionalisme yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan. Maka dari itu di Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor terdapat suatu peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta terdapat sanksi-sanksi apabila ada pegawai yang melanggar peraturan.

Berdasarkan pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden mengenai variabel profesionalisme kerja yaitu 81,67% dengan skor rata-rata empirik sebesar 49,0000 dan skor rata-rata teoritis sebesar 30, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai empirik lebih besar dari nilai teoritik, dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval 41-60 sehingga dapat disimpulkan bahwa profesionalisme kerja di Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor termasuk ke dalam kategori cukup.

Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan yang menjawab sering dari responden mengenai pernyataan dari indikator kompetensi, efektivitas, efisiensi, dan tanggung jawab. Dimana tanggapan responden yang paling besar nilainya ada pada indikator efektivitas dan efisiensi sebesar 82,22%, sedangkan untuk tanggapan responden yang paling rendah terdapat pada indikator kompetensi sebesar 80,89%. Hal ini membuktikan bahwa indikator terendah pada indikator kompetensi harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi atau instansi.

4.4.2 Tingkat Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan organisasi/ Perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin juga dapat dikatakan sebagai suatu konsep di tempat kerja untuk menuntut pegawai berlaku teratur atau suatu keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala sesuatu kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja yang ada pada suatu organisasi sangat berguna dalam membantu meningkatkan efisiensi waktu pekerjaan, mematuhi peraturan yang berlaku di organisasi maupun kebijakan yang ada. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik pegawai terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan agar dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi.

Disiplin kerja sangatlah penting di Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan. Maka dari itu di Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor terdapat suatu peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta terdapat sanksi-sanksi apabila ada pegawai yang melanggar peraturan.

Berdasarkan pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja yaitu 86,22% dengan skor rata-rata empirik sebesar 64,6667 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai empirik lebih besar dari nilai teoritik, dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval 61-80 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor dikatakan baik.

Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan yang menjawab selalu dari responden mengenai pernyataan dari indikator frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan tinggi, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja. Dimana tanggapan yang paling besar nilainya ada pada indikator etika kerja sebesar 89,33% yang menyatakan bahwa pegawai selalu menghargai satu sama lain dengan presentase 90,67%. Sedangkan untuk tanggapan responden yang paling rendah terdapat pada indikator ketaatan pada standar kerja sebesar 82,67% yang menyatakan bahwa pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan dengan presentase 80,00%. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator ketaatan pada standar kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi atau instansi.

4.4.3 Tingkat Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor

Kinerja pegawai adalah suatu hasil atau prestasi yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh organisasi atau instansi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Pencapaian pegawai dalam suatu organisasi dapat dilihat dari tanggung jawab terhadap tugas-tugas atau kewajiban yang dilaksanakan selama waktu periode tertentu.

Peran pegawai sangat penting terhadap sukses atau tidaknya organisasi. Dalam hal ini di Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor perlu memantau kinerja pegawainya apakah pegawai sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai harapan. Penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan apakah organisasi akan terus melakukan kerja sama dengan pegawai jika kinerjanya baik atau sebaliknya malah memutus hubungan kerja jika performanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Dalam peningkatan kinerja, pegawai harus dapat melaksanakan tugasnya. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur bahwa atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing pegawai. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian.

Berdasarkan pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden mengenai kinerja pegawai yaitu 80,62%, dengan skor rata-rata empirik sebesar 60,4667 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai empirik lebih besar dari teoritik, dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval 41-60 sehingga dapat disimpulkan kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor dikatakan cukup.

Hal tersebut ditunjukkan dengan tanggapan banyaknya menjawab sering dari responden mengenai pernyataan indikator kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Dimana tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator ketepatan waktu sebesar 83,11%, sedangkan untuk tanggapan responden terendah terdapat pada indikator efektifitas sebesar 78,67%. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator efektifitas harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi atau instansi.

4.4.4 Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor

Berdasarkan hasil uji regresi berganda didapatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 13,341, koefisien variabel profesionalisme kerja sebesar 0,230 berbentuk positif. Dengan demikian adanya peningkatan profesionalisme kerja sebesar nilai koefisien tersebut maka kinerja berdampak naik dan sebaliknya jika menurun maka kinerja pegawai akan turun.

Hasil pengujian terhadap variabel profesionalisme kerja menunjukkan bahwa nilai *standardized coefficients* (Beta) profesionalisme kerja terhadap kinerja sebesar 0,164 kemudian nilai t_{hitung} sebesar 0,600 nilai ini lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 2,179 dengan tingkat sig. sebesar 0,559 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih besar dari taraf signifikan sebesar 0,05, maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai. Dapat diartikan juga bahwa naik turunnya tingkat profesionalisme kerja tidak mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Walaupun profesionalisme kerja sudah dalam kategori cukup baik bukan berarti kinerja pegawai juga akan ada pada kategori yang sama.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan yang diungkapkan oleh Mohamad Amin (2021) bahwa variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat kinerja pegawai adalah variabel profesionalisme. Adanya sikap yang profesionalisme, menjadikan diri seseorang untuk bersikap dan berperilaku dengan baik dan akan meningkatkan kinerja yang dihasilkannya, sehingga profesionalisme kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pada pegawai di dalam instansi. Kurangnya sikap profesionalisme pegawai ini disebabkan karena adanya kualitas dan beberapa kemampuan dalam melaksanakan wewenang dan tanggung jawabnya. Kemampuan itu hanya dicapai ketika pegawai mempunyai bekal pengalaman, pendidikan, dan latihan yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas tanggung jawabnya.

Selain itu, dapat disebabkan juga oleh beberapa faktor, dimana pegawai masih memiliki profesionalisme kerja yang rendah dalam hal pengambilan tindakan yang

tepat dalam menghadapi masalah yang sedang terjadi dan profesionalisme kerja pegawai dalam hal berkomunikasi antar pegawai maupun pegawai kepada atasan masih kurang baik.

4.4.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor

Berdasarkan hasil uji regresi berganda didapatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 13,341, koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,555 berbentuk positif sehingga menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Dengan demikian, setiap peningkatan disiplin kerja sebesar nilai koefisien tersebut maka kinerja pegawai berdampak naik dan sebaliknya, jika menurun maka kinerja akan turun.

Hasil pengujian terhadap variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai *standardized coefficients* (Beta) disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,614 kemudian nilai *t*hitung sebesar 2,806 nilai ini lebih besar dari nilai *t*tabel sebesar 2,179 dengan tingkat sig. sebesar 0,015 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dapat diartikan juga bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Putri Wahyu Ningsih, Hadi Sunaryo, Mohammad Rizal (2021) bahwa diantara variabel bebas yang paling diapresiasi adalah variabel disiplin kerja karena memiliki nilai rata-rata tertinggi. Disiplin kerja harus dilakukan dengan unsur keiklasan agar pegawai tidak merasa tertekan dalam menjalankan pekerjaannya. Jadi apabila tidak atau kurang disiplin kerja dalam melakukan pekerjaan maka kinerja yang diharapkan akan sulit untuk terwujud, sehingga disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja yang akan dicapai atau diharapkan pegawai dimana pegawai tersebut bekerja.

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa pegawai masih memiliki disiplin kerja yang rendah terdapat pada item pertanyaan pegawai bersedia menerima sanksi jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Maka dari itu, pegawai perlu memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja. Semakin baik kualitas yang dimiliki maka akan menunjukkan kinerja pegawai yang baik, hal ini tentunya berasal dari disiplin kerja pegawai.

4.4.6 Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurun atau meningkat, dalam penelitian ini menggunakan dua faktor yaitu profesionalisme kerja dan disiplin kerja. Pengaruh profesionalisme kerja dan disiplin kerja yang sesuai di sebuah instansi akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja pegawai karena profesionalisme kerja dan disiplin kerja yang optimal dapat mencapai tujuan instansi.

Berdasarkan analisis kuantitatif hasil penelitian ini yang dilakukan pada Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor dengan menggunakan 15 responden tentang pengaruh profesionalisme kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif antara profesionalisme kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor.

Berdasarkan hasil persamaan regresi yaitu $Y = 13,341 + 0,230X_1 + 0,555X_2 + e$, dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 13,341 serta nilai konstanta dari variabel profesionalisme kerja sebesar 0,230 dan nilai konstanta dari variabel disiplin kerja sebesar 0,555 berbentuk positif dimana menunjukkan bahwa adanya pengaruh profesionalisme kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat pula dari hasil perhitungan uji simultan (Uji F) yaitu nilai F_{hitung} sebesar 4,242 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,81, artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara profesionalisme kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor.

Dari hasil koefisien determinasi untuk variabel profesionalisme kerja dan variabel disiplin kerja diperoleh nilai sebesar 0,414, dimana profesionalisme kerja dan disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap naik dan turunnya kinerja pegawai sebesar 41,4%. Sedangkan 58,6% sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mohamad Amin (2021), Putri Wahyu Ningsih, Hadi Sunaryo, Mohammad Rizal (2021), Marwan Indra Saputra (2019), Puguh Rianto (2019), dan Tenri Awaru Annisa (2018) yang menyatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang positif antara profesionalisme kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme kerja secara parsial tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja secara parsial terdapat pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Diduga terdapat variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terjadi karena selain profesionalisme kerja dan disiplin kerja terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan peneliti pada Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor dapat disimpulkan bahwa :

1. Tingkat Profesionalisme kerja di Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor berdasarkan rata-rata tanggapan responden sebesar 81,67% dengan skor rata-rata empirik sebesar 49,0000 dan skor rata-rata teoritis sebesar 30, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai empirik lebih besar dari nilai teoritik, dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval 41-60 sehingga dapat disimpulkan bahwa profesionalisme kerja di Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor dikatakan cukup baik. Dimana tanggapan responden yang paling besar nilainya ada pada indikator efektivitas dan efisiensi sebesar 82,22%, sedangkan untuk tanggapan responden yang paling rendah terdapat pada indikator kompetensi sebesar 80,89%.
2. Tingkat Disiplin kerja di Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor berdasarkan rata-rata tanggapan responden sebesar 86,22% dengan skor rata-rata empirik sebesar 64,6667 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai empirik lebih besar dari nilai teoritik, dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval 61-80 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor dikatakan baik. Dimana tanggapan responden yang paling besar nilainya ada pada indikator etika kerja sebesar 89,33%, sedangkan untuk tanggapan responden yang paling rendah pada indikator ketaatan pada standar kerja sebesar 82,67%.
3. Tingkat Kinerja Pegawai di Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor berdasarkan rata-rata tanggapan responden sebesar 80,62%, dengan skor rata-rata empirik sebesar 60,4667 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai empirik lebih besar dari teoritik, dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval 41-60 sehingga dapat disimpulkan kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor dikatakan cukup. Dimana tanggapan responden yang paling besar nilainya ada pada indikator ketepatan waktu sebesar 83,11%, sedangkan untuk tanggapan responden terendah terdapat pada indikator efektivitas sebesar 78,67%.
4. Tidak terdapat pengaruh profesionalisme kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor diperoleh t_{hitung} sebesar 0,600 nilai ini lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 2,179. Diperkuat dengan nilai sig. sebesar 0,559 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih besar dari taraf signifikan sebesar 0,05, maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara profesionalisme kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

5. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Barat diperoleh t_{hitung} sebesar 2,806 nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,179. Diperkuat dengan nilai sig. sebesar 0,015 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05, yang artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara profesionalisme kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor dapat dilihat dari hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $4,242 > F_{tabel}$ 3,81. Dapat dilihat pula pada persamaan regresi yaitu $Y = 13,341 + 0,230X_1 + 0,555X_2 + e$. Serta dilihat dari hasil koefisien determinasi untuk variabel profesionalisme kerja dan variabel disiplin kerja diperoleh nilai 0,414, dimana profesionalisme kerja dan disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap naik dan turunnya kinerja pegawai sebesar 41,4%. Sedangkan 58,6% sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Disiplin kerja di Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor perlu ditingkatkan lagi terutama pada indikator ketaatan pada standar kerja dengan item pertanyaan “pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan”. Saran yang dapat diberikan untuk pegawai adalah sebaiknya pegawai menjunjung tinggi standar kerja yang berlaku yang tertuang dalam instansi tersebut karena standar kerja menjadi salah satu pegangan utama dalam melakukan suatu pekerjaan. Pegawai harus melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab yang tinggi serta tanpa tekanan dalam bekerja agar tujuan instansi dapat tercapai. Sedangkan saran untuk instansi adalah instansi perlu melakukan sosialisasi mengenai standar kerja yang ditetapkan terutama mengenai kebijakan *reward* dan *punishment* ketika ada pegawai yang melakukan kesalahan ataupun ketika ada pegawai yang sudah melakukan pekerjaan dengan baik.
2. Kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor perlu ditingkatkan lagi terutama pada indikator efektifitas dengan item pertanyaan “pegawai mengerjakan tugas dengan maksimal untuk memperoleh hasil terbaik”. Saran yang dapat diberikan untuk pegawai adalah pegawai perlu memaksimalkan pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi. Sedangkan saran untuk instansi yaitu instansi perlu melakukan evaluasi secara berkala agar instansi mengetahui berbagai macam masalah yang berkaitan kinerja pegawai.
3. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan bisa lebih memperhatikan variabel-variabel diluar variabel profesionalisme kerja dan disiplin kerja yang dapat

mempengaruhi kinerja pegawai dengan menambah jumlah variabel atau mencari faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Penerbit UISU Press.
- Alestriani, S. dan Sotarduga. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Penerbit Yayasan Salman Pekanbaru.
- Amin, M (2021) Pengaruh Profesionalisme Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat. *JMBI UNSRAT*, [online] Volume 8(3), pp. 901-909. Tersedia di: <https://www.semanticscholar.org/paper/Pengaruh-Profesionalisme-Sumber-Daya-Manusia-Dan-Amin/cf95c66d26f8dddf9c5616bc9555ca7529c19c0e> [Diakses pada 29 Januari 2023].
- Aminullah. (2018). Profesionalisme dan Kualitas Pelayanan (Telaah Implementasi Dalam Penyelenggaraan Diklat Pusklat Tenaga Teknis Pendidikan Dan Keagamaan). *Andragogi Jurnal Diklat Teknis*, [online] Volume 6(1). Tersedia di: <https://pusdiklattekniskemenag.e-journal.id/andragogi/article/view/49> [Diakses pada 28 Oktober 2022]
- Annisa, T. (2018) *Pengaruh Profesionalisme, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Camat Labakkang Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan)*. Thesis. Universitas Bosowo Makasar. Tersedia di: <https://repository.unibos.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/4194/2/018%20Tenri%20Awaru%20Annisa%204616104003.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [Diakses 28 Oktober 2022]
- Arif, Fabian (2020) *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sukaresmi Kabupaten Cianjur*. Skripsi, Universitas Pakuan.
- Arikunto. (2019). *Manajemenn Penelitian*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Cetakan ke enam. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Ganyang, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: Penerbit IN MEDIA.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IGM. SPSS 25*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro
- Hartantik, I. (2019). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Penerbit Laksana.
- Indahingwati, A. dan Nugroho, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Surabaya: Penerbit Scopindo Media Pustaka.
- Kawiana, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. Bali: UNHI Press.
- Komara, E. (2019). Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia. *Mimbar Pendidikan*, [online] Volume 4(1), pp. 73-84. Tersedia di: https://www.researchgate.net/publication/355098196_Kompetensi_Profe

- [sional Pegawai ASN Aparatur Sipil Negara di Indonesia](#) [Diakses 13 September 2022]
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Mangkunegara, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Rosda.
- Marsinah, L. (2020). *Manajemen SDM; Berbasis Revolusi Industri 4.0*. Sleman: Penerbit Deepublish.
- Nadeak, Bernadetha. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Era Industri 4.0*. Jakarta: Penerbit UKI PRESS.
- Nadine, B. (2020) *Hubungan Disiplin Kinerja Dengan Kinerja Pegawai pada Kecamatan Babakan Madang Kabupaten Bogor*. Skripsi, Universitas Pakuan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Tersedia di: <https://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2019/05/PP-Nomor-30-Tahun-2019.pdf> [Diakses pada 02 Februari 2023]
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Tersedia di: <https://peraturan.bpk.go.id/Details/177031/pp-no-94-tahun-2021> [Diakses 02 Februari 2023]
- Prasetyo, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia di sektor public*. Depok: Penerbit Rajawali Pers.
- Priansa, D. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Putri, W. (2021) *Pengaruh Etika Kerja, Profesionalisme Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (pada Kecamatan Lowokwaru Kota Malang*. Skripsi, Universitas Islam Malang. Tersedia di: <http://repository.unisma.ac.id/handle/123456789/2719> [Diakses 13 September 2022]
- Ramadhan, G. (2018). Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. *Jurnal Administrasi Publik*, [online] Volume 1(15). Tersedia di: <http://repository.uniska-bjm.ac.id/377/1/14120027.pdf> [Diakses pada 23 Maret 2023]
- Rianto, P. (2019), *Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Bondowoso*. Skripsi, Universitas Jember. Tersedia di: <http://repository.unmuhjember.ac.id/3597/> [Diakses 21 Maret 2023]
- Rivai. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Penerbit Muri Kencana.
- Robbins, S. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empa.
- Rodiyah, I. dan Agustina, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik (MSDM-SP)*. Sidoarjo: Penerbit UMSIDA Press.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Penerbit UMSUPress.
- Sanjaya, W. (2019). *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group.

- Saputra, M. (2019). Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, [online] Volume 10(3). Tersedia di: <https://mail.ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/228> [Diakses pada 01 Februari 2023].
- Sinambela, L. dan Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Jakarta: Penerbit Rajawali Press.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- _____. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- _____. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suryani, N., dkk. (2020). *Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Bandung: Penerbit NILACAKRA.
- Syarief, F., dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Vellayanti, (2018). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Publik dan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Kepuasan Masyarakat di Kantor Balai Desa Rowosari Kecamatan Ulujami Kabupaten Pematang*. Skripsi, Universitas Yogyakarta
- Yuniarti, R., dkk. (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktis)*. Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Widiya Putri
Alamat : Jl. Raya Cibanteng Pabuaran Sawah Rt/Rw 01/04
No.074, Kecamatan Ciampea, Kabupaten Bogor
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 16 Agustus 2001
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : SDN Cihideung Ilir 03
• SMP : SMPN 2 Dramaga
• SMS : SMK Pelita
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 25 November 2023
Peneliti,

(Widiya Putri)

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Magang/ Penelitian



**PEMERINTAH KOTA BOGOR
KECAMATAN BOGOR BARAT**

Jl. KH.TB.M. Falak No.319 Kelurahan Loji
BOGOR - 16117

SURAT KETERANGAN

Nomor : 800/495 - Umpeg

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **DUDI FITRI SUSANDI, S.T.P, M.Si.**
 NIP : 197705192001121003
 Jabatan : Camat
 Unit Kerja : Kecamatan Bogor Barat

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **WIDIYA PUTRI**
 NPM : 021119105
 Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan Bogor
 Program Studi : Ekonomi
 Jurusan : Manajemen
 Keterangan : Telah melakukan penelitian dengan menggunakan instrumen

Bahwa nama tersebut benar- benar melaksanakan penelitian di Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor pada tanggal 11 Juli 2022 sampe 12 September 2022 dengan judul penelitian "Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat atas dasar yang sebenarnya, untuk dapat digunakan sebagaimana semestinya.

Bogor, 01 Agustus 2023
 Camat

DUDI FITRI SUSANDI, S.T.P, M.Si.
 Pembina Tingkat I - IV/b
 NIP. 197705192001121003

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

Kepada Yth:

Bapak/ Ibu Pegawai Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor
Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi Program Studi Manajemen Universitas Pakuan, Bersama ini saya bermaksud melakukan penelitian:

Nama : Widiya Putri
NPM : 021119105
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Memohon untuk kesediaannya Bapak/ Ibu untuk kiranya berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian yang berjudul “PENGARUH PROFESIONALISME KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BOGOR BARAT KOTA BOGOR”. Saya bermaksud mengajukan permohonan pengisian kuesioner.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/ Ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Adapun tujuan dari kuesioner ini adalah sebagai bahan masukan untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penyusunan skripsi. Jawaban yang diberikan oleh Bapak/ Ibu dalam kuesioner akan saya jamin kerahasiaannya karena kuesioner ini digunakan untuk kegiatan penelitian. Besar harapan saya kepada Bapak/ Ibu dalam pengisian kuesioner dilakukan dengan sejujur-jujurnya. Atas perhatian Bapak/ Ibu saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Widiya Putri

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Usia :
4. Pendidikan : SLTA Diploma S1 S2
5. Lama Bekerja : < 1 Tahun 1-3 Tahun > 3 Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

Pilih jawaban dengan memberi tanda ceklis (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Sdr/i. Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- S = Selalu
 S = Sering
 KK = Kadang-Kadang
 P = Pernah
 TP = Tidak Pernah

PROFESIONALISME KERJA

No	Pernyataan	S	S	KK	P	TP
Kompetensi						
1	Pegawai mampu mengambil tindakan dalam menghadapi masalah secara tepat					
2	Pegawai memiliki pengetahuan yang cukup mengenai pekerjaannya.					
3	Pegawai mampu berkomunikasi dengan baik					
Efektivitas						
1	Pegawai ditempatkan sesuai dengan potensi dalam bekerja					
2	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target.					
3	Pegawai giat dalam melaksanakan tugas yang diberikan.					
Efisiensi						
1	Pegawai memiliki gagasan penyelesaian pekerjaan yang menguntungkan instansi					
2	Pegawai menggunakan skala prioritas untuk menyelesaikan pekerjaan.					

No	Pernyataan	S	S	KK	P	TP
3	Pegawai menggunakan fasilitas komunikasi dalam bekerja.					
Tanggung Jawab						
1	Pegawai mampu memprioritaskan urusan pekerjaan dengan yang lain					
2	Pegawai bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas yang diberikan					
3	Pegawai mampu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.					

DISIPLIN KERJA

No	Pernyataan	S	S	KK	P	TP
Frekuensi Kehadiran						
1	Pegawai mengisi daftar hadir terlebih dahulu sebelum bekerja					
2	Pegawai mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi					
3	Pegawai selalu memberi keterangan ketika tidak hadir bekerja					
Tingkat Kewaspadaan Tinggi						
1	Pegawai mampu menjaga rahasia instansi.					
2	Pegawai teliti saat melakukan pekerjaan.					
3	Pegawai merawat peralatan kerja yang digunakan.					
Ketaatan pada Standar Kerja						
1	Pegawai bersedia menerima sanksi apabila adanya kelalaian dalam bekerja.					
2	Pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan.					
3	Pegawai selalu berpakaian sesuai dengan prosedur yang berlaku.					
Ketaatan pada Peraturan						
1	Pegawai paham mengenai hak dan kewajiban sebagai seorang pegawai.					
2	Pegawai bersedia menerima sanksi jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan.					
3	Pegawai mampu bekerjasama dengan baik dalam bekerja.					
Etika Kerja						
1	Pegawai selalu menghargai satu sama lain.					
2	Pegawai memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja.					
3	Pegawai patuh terhadap norma yang berlaku.					

KINERJA PEGAWAI

No	Pernyataan	S	S	KK	P	TP
Kualitas Kerja						
1	Pegawai bekerja mengikuti aturan instansi.					
2	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapih.					
3	Pegawai memiliki pengetahuan yang selaras dengan pekerjaannya.					
Kuantitas						
1	Pegawai dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan rencana instansi.					
2	Pegawai dapat melakukan pekerjaan secara efisien.					
3	Pegawai mampu meningkatkan jumlah pekerjaan yang dilakukan.					
Ketepatan Waktu						
1	Pegawai tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2	Pegawai dapat menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya.					
3	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi kewajiban di instansi.					
Efektivitas						
1	Pegawai mengerjakan dengan maksimal untuk memperoleh hasil terbaik.					
2	Pegawai dapat menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien.					
3	Pegawai mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal.					
Kemandirian						
1	Pegawai mengerjakan pekerjaan secara individu.					
2	Pegawai memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja..					
3	Pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap instansi.					

Kinerja Pegawai

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Total
1	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	57
2	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	67
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	74
4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59
5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	58
6	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	65
7	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	68
8	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	58
9	4	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	55
10	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	43
11	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	71
12	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	60
13	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	3	4	60
14	4	5	3	3	5	4	4	3	4	4	3	5	5	3	3	58
15	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	54

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas

Uji Validitas Profesionalisme Kerja

		Correlations													
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	Total	
X01	Pearson Correlation	1	.440	.289	.484	.775**	.465	.587*	.282	.722**	.310	.833**	.294	.714**	
	Sig. (2-tailed)		.100	.297	.067	.001	.081	.021	.309	.002	.261	.000	.288	.003	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	
X02	Pearson Correlation	.440	1	.381	.512	.391	.938**	.612*	.943**	.636*	.528*	.440	.871**	.869**	
	Sig. (2-tailed)	.100		.161	.051	.149	.000	.015	.000	.011	.043	.100	.000	.000	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	
X03	Pearson Correlation	.289	.381	1	.280	.537*	.403	.254	.488	.500	.134	.577*	.509	.604*	
	Sig. (2-tailed)	.297	.161		.313	.039	.137	.360	.065	.058	.633	.024	.053	.017	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	
X04	Pearson Correlation	.484	.512	.280	1	.420	.420	.938**	.327	.559*	.420	.323	.227	.659**	
	Sig. (2-tailed)	.067	.051	.313		.119	.119	.000	.234	.030	.119	.241	.415	.008	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	
X05	Pearson Correlation	.775**	.391	.537*	.420	1	.423	.528*	.367	.671**	.279	.930**	.391	.744**	
	Sig. (2-tailed)	.001	.149	.039	.119		.116	.043	.179	.006	.314	.000	.149	.001	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	
X06	Pearson Correlation	.465	.938**	.403	.420	.423	1	.528*	.891**	.537*	.567*	.465	.938**	.854**	
	Sig. (2-tailed)	.081	.000	.137	.119	.116		.043	.000	.039	.027	.081	.000	.000	

Correlations														
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	Total
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X07	Pearson Correlation	.587*	.612*	.254	.938**	.528*	.528*	1	.447	.636*	.391	.440	.353	.749**
	Sig. (2-tailed)	.021	.015	.360	.000	.043	.043		.095	.011	.149	.100	.196	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X08	Pearson Correlation	.282	.943**	.488	.327	.367	.891**	.447	1	.488	.367	.423	.943**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.309	.000	.065	.234	.179	.000	.095		.065	.179	.117	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X09	Pearson Correlation	.722**	.636*	.500	.559*	.671**	.537*	.636*	.488	1	.537*	.722**	.381	.825**
	Sig. (2-tailed)	.002	.011	.058	.030	.006	.039	.011	.065		.039	.002	.161	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X10	Pearson Correlation	.310	.528*	.134	.420	.279	.567*	.391	.367	.537*	1	.310	.391	.585*
	Sig. (2-tailed)	.261	.043	.633	.119	.314	.027	.149	.179	.039		.261	.149	.022
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X11	Pearson Correlation	.833**	.440	.577*	.323	.930**	.465	.440	.423	.722**	.310	1	.440	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.100	.024	.241	.000	.081	.100	.117	.002	.261		.100	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X12	Pearson Correlation	.294	.871**	.509	.227	.391	.938**	.353	.943**	.381	.391	.440	1	.764**
	Sig. (2-tailed)	.288	.000	.053	.415	.149	.000	.196	.000	.161	.149	.100		.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Total	Pearson Correlation	.714**	.869**	.604*	.659**	.744**	.854**	.749**	.791**	.825**	.585*	.765**	.764**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.017	.008	.001	.000	.001	.000	.000	.022	.001	.001	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Profesionalisme Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.927	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	45.0000	35.571	.659	.922
X02	44.8667	33.410	.836	.914
X03	45.0000	35.857	.521	.927
X04	44.8000	35.886	.593	.924
X05	44.9333	34.924	.688	.920
X06	44.9333	33.924	.820	.915
X07	44.8667	34.552	.691	.920
X08	44.8000	33.886	.738	.918
X09	45.0000	33.714	.781	.916
X10	44.9333	36.352	.506	.927
X11	45.0000	35.143	.718	.919
X12	44.8667	34.410	.709	.919

Uji Validitas Disiplin Kerja

		Correlations															Total
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	X15	
X01	Pearson Correlation	1	.465	.440	.796**	.552*	.622*	.297	.237	.627*	.622*	.559*	.622*	.323	.339	.196	.688**
	Sig. (2-tailed)		.081	.100	.000	.033	.013	.283	.396	.012	.013	.030	.013	.240	.216	.483	.005
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X02	Pearson Correlation	.465	1	.586*	.437	.586*	.577*	.379	.127	.665**	.577*	.209	.577*	.509	.577*	.422	.643**
	Sig. (2-tailed)	.081		.022	.103	.022	.024	.163	.652	.007	.024	.454	.024	.053	.024	.117	.010
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X03	Pearson Correlation	.440	.586*	1	.542*	.552*	.622*	.778**	.591*	.627*	.622*	.789**	.481	.496	.481	.369	.792**
	Sig. (2-tailed)	.100	.022		.037	.033	.013	.001	.020	.012	.013	.000	.070	.060	.070	.175	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X04	Pearson Correlation	.796**	.437	.542*	1	.712**	.813**	.564*	.448	.615*	.813**	.722**	.706**	.629*	.492	.550*	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000	.103	.037		.003	.000	.028	.094	.015	.000	.002	.003	.012	.062	.034	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X05	Pearson Correlation	.552*	.586*	.552*	.712**	1	.905**	.537*	.473	.627*	.905**	.559*	.622*	.843**	.622*	.716**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.033	.022	.033	.003		.000	.039	.075	.012	.000	.030	.013	.000	.013	.003	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X06	Pearson Correlation	.622*	.577*	.622*	.813**	.905**	1	.638*	.448	.706**	1.000**	.622*	.821**	.831**	.643**	.700**	.931**
	Sig. (2-tailed)	.013	.024	.013	.000	.000		.010	.094	.003	.000	.013	.000	.000	.010	.004	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X07	Pearson Correlation	.297	.379	.778**	.564*	.537*	.638*	1	.763**	.473	.638*	.755**	.486	.546*	.334	.571*	.766**

		Correlations															Total
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Total
	Sig. (2-tailed)	.283	.163	.001	.028	.039	.010		.001	.075	.010	.001	.066	.035	.223	.026	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X08	Pearson Correlation	.237	.127	.591*	.448	.473	.448	.763**	1	.403	.448	.731**	.299	.366	.149	.549*	.625*
	Sig. (2-tailed)	.396	.652	.020	.094	.075	.094	.001		.137	.094	.002	.279	.180	.595	.034	.013
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X09	Pearson Correlation	.627*	.665**	.627*	.615*	.627*	.706**	.473	.403	1	.706**	.372	.546*	.563*	.706**	.616*	.781**
	Sig. (2-tailed)	.012	.007	.012	.015	.012	.003	.075	.137		.003	.172	.035	.029	.003	.015	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X10	Pearson Correlation	.622*	.577*	.622*	.813**	.905**	1.000**	.638*	.448	.706**	1	.622*	.821**	.831**	.643**	.700**	.931**
	Sig. (2-tailed)	.013	.024	.013	.000	.000	.000	.010	.094	.003		.013	.000	.000	.010	.004	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X11	Pearson Correlation	.559*	.209	.789**	.722**	.559*	.622*	.755**	.731**	.372	.622*	1	.524*	.420	.233	.293	.768**
	Sig. (2-tailed)	.030	.454	.000	.002	.030	.013	.001	.002	.172	.013		.045	.119	.403	.289	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X12	Pearson Correlation	.622*	.577*	.481	.706**	.622*	.821**	.486	.299	.546*	.821**	.524*	1	.612*	.464	.481	.773**
	Sig. (2-tailed)	.013	.024	.070	.003	.013	.000	.066	.279	.035	.000	.045		.015	.081	.069	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X13	Pearson Correlation	.323	.509	.496	.629*	.843**	.831**	.546*	.366	.563*	.831**	.420	.612*	1	.831**	.875**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.240	.053	.060	.012	.000	.000	.035	.180	.029	.000	.119	.015		.000	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X14	Pearson Correlation	.339	.577*	.481	.492	.622*	.643**	.334	.149	.706**	.643**	.233	.464	.831**	1	.700**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.216	.024	.070	.062	.013	.010	.223	.595	.003	.010	.403	.081	.000		.004	.006
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X15	Pearson Correlation	.196	.422	.369	.550*	.716**	.700**	.571*	.549*	.616*	.700**	.293	.481	.875**	.700**	1	.712**
	Sig. (2-tailed)	.483	.117	.175	.034	.003	.004	.026	.034	.015	.004	.289	.069	.000	.004		.003
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Total	Pearson Correlation	.688**	.643**	.792**	.864**	.865**	.931**	.766**	.625*	.781**	.931**	.768**	.773**	.797**	.668**	.712**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.010	.000	.000	.000	.000	.001	.013	.001	.000	.001	.001	.000	.006	.003	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.946	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	60.4000	65.400	.635	.944
X02	60.1333	66.552	.588	.945
X03	60.4000	63.971	.754	.941
X04	60.2667	59.638	.827	.940
X05	60.4000	62.971	.838	.939
X06	60.2667	64.495	.920	.939
X07	60.5333	64.981	.726	.942
X08	60.6667	66.667	.567	.946
X09	60.4000	65.257	.746	.942
X10	60.2667	64.495	.920	.939
X11	60.7333	60.210	.702	.946
X12	60.2667	66.210	.741	.942
X13	60.1333	67.410	.774	.942
X14	60.2667	67.352	.625	.944
X15	60.2000	68.171	.680	.944

Uji Validitas Kinerja Pegawai

		Correlations															
		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total
Y01	Pearson Correlation	1	.601*	.565*	.494	.564*	.535*	.443	.341	.919**	.429	.243	.519*	.231	.160	.243	.702**
	Sig. (2-tailed)		.018	.028	.061	.028	.040	.098	.214	.000	.110	.382	.048	.407	.568	.382	.004
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y02	Pearson Correlation	.601*	1	.611*	.404	.959**	.520*	.723**	.238	.618*	.392	.458	.963**	.646**	.343	.347	.886**
	Sig. (2-tailed)	.018		.016	.136	.000	.047	.002	.392	.014	.148	.086	.000	.009	.211	.205	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y03	Pearson Correlation	.565*	.611*	1	.453	.596*	.668**	.392	.603*	.514*	.438	.374	.650**	.438	.443	.514*	.802**
	Sig. (2-tailed)	.028	.016		.090	.019	.006	.149	.017	.050	.103	.170	.009	.103	.098	.050	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y04	Pearson Correlation	.494	.404	.453	1	.310	.121	.473	.683**	.624*	.370	.373	.378	.291	.225	.246	.623*
	Sig. (2-tailed)	.061	.136	.090		.260	.667	.075	.005	.013	.174	.171	.164	.293	.421	.377	.013
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y05	Pearson Correlation	.564*	.959**	.596*	.310	1	.522*	.642**	.247	.573*	.383	.352	.919**	.693**	.341	.352	.849**
	Sig. (2-tailed)	.028	.000	.019	.260		.046	.010	.375	.026	.159	.198	.000	.004	.214	.198	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y06	Pearson Correlation	.535*	.520*	.668**	.121	.522*	1	.148	.341	.512	.594*	.296	.480	.231	.260	.296	.625*

		Correlations															
		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total
	Sig. (2-tailed)	.040	.047	.006	.667	.046		.599	.214	.051	.019	.284	.070	.407	.349	.284	.013
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y07	Pearson Correlation	.443	.723**	.392	.473	.642**	.148	1	.144	.443	.000	.269	.688**	.559*	.127	.134	.628*
	Sig. (2-tailed)	.098	.002	.149	.075	.010	.599		.608	.098	1.000	.333	.005	.030	.652	.633	.012
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y08	Pearson Correlation	.341	.238	.603*	.683**	.247	.341	.144	1	.511	.484	.310	.227	.161	.294	.310	.555*
	Sig. (2-tailed)	.214	.392	.017	.005	.375	.214	.608		.051	.067	.261	.416	.566	.288	.261	.032
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y09	Pearson Correlation	.919**	.618*	.514*	.624*	.573*	.512	.443	.511	1	.396	.233	.526*	.264	.140	.233	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.050	.013	.026	.051	.098	.051		.144	.404	.044	.341	.618	.404	.002
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y10	Pearson Correlation	.429	.392	.438	.370	.383	.594*	.000	.484	.396	1	.420	.352	.094	.512	.420	.598*
	Sig. (2-tailed)	.110	.148	.103	.174	.159	.019	1.000	.067	.144		.119	.199	.740	.051	.119	.019
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y11	Pearson Correlation	.243	.458	.374	.373	.352	.296	.269	.310	.233	.420	1	.429	.030	.665**	.567*	.588*
	Sig. (2-tailed)	.382	.086	.170	.171	.198	.284	.333	.261	.404	.119		.110	.915	.007	.027	.021
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y12	Pearson Correlation	.519*	.963**	.650**	.378	.919**	.480	.688**	.227	.526*	.352	.429	1	.747**	.413	.324	.867**
	Sig. (2-tailed)	.048	.000	.009	.164	.000	.070	.005	.416	.044	.199	.110		.001	.126	.239	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y13	Pearson Correlation	.231	.646**	.438	.291	.693**	.231	.559*	.161	.264	.094	.030	.747**	1	.199	.180	.587*
	Sig. (2-tailed)	.407	.009	.103	.293	.004	.407	.030	.566	.341	.740	.915	.001		.477	.521	.021
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y14	Pearson Correlation	.160	.343	.443	.225	.341	.260	.127	.294	.140	.512	.665**	.413	.199	1	.801**	.576*
	Sig. (2-tailed)	.568	.211	.098	.421	.214	.349	.652	.288	.618	.051	.007	.126	.477		.000	.025
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y15	Pearson Correlation	.243	.347	.514*	.246	.352	.296	.134	.310	.233	.420	.567*	.324	.180	.801**	1	.575*
	Sig. (2-tailed)	.382	.205	.050	.377	.198	.284	.633	.261	.404	.119	.027	.239	.521	.000		.025
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Total	Pearson Correlation	.702**	.886**	.802**	.623*	.849**	.625*	.628*	.555*	.724**	.598*	.588*	.867**	.587*	.576*	.575*	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.013	.000	.013	.012	.032	.002	.019	.021	.000	.021	.025	.025	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	55.9333	52.352	.656	.913
Y02	56.3333	47.238	.855	.905
Y03	56.8000	50.457	.764	.909
Y04	56.5333	51.838	.553	.916
Y05	56.4000	48.114	.811	.907
Y06	56.6000	53.114	.570	.915
Y07	56.4667	52.124	.563	.915
Y08	56.4667	53.695	.491	.917
Y09	56.0000	52.143	.680	.912
Y10	56.6667	53.095	.536	.916
Y11	56.5333	52.981	.523	.916
Y12	56.4000	46.971	.831	.906
Y13	56.2667	53.210	.524	.916
Y14	56.6000	52.829	.505	.917
Y15	56.5333	53.124	.509	.917

Lampiran 5 Tabel Distribusi R Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541

Lampiran 6 Tabel Distribusi T Tabel

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283

Lampiran 7 Tabel Distribusi F Tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20