
PENGARUH PROFESIONALISME, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) PROVINSI SULUT

EFFECT OF PROFESSIONALISM, COMPETENCE AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT REGIONAL DEVELOPMENT PLANNING AGENCY (BAPPEDA) NORTH SULAWESI PROVINCE

Oleh :

Reinhard J. Rumimpunu¹
Victor P. K. Lengkong²
Jantje L. Sepang³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹ rainrey0707@gmail.com

² vpk.lengkong@unsrat.ac.id

³ jantjesepang@yahoo.com

Abstrak : Sumber daya manusia yang handal dan berkualitas memiliki peranan yang utama dalam proses peningkatan kinerja dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkompeten dalam bidangnya merupakan salah satu modal dalam mencapai tujuan organisasi tapi juga harus di dukung sikap profesional serta disiplin dalam bekerja. Sebab, kunci keberhasilan suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi, melainkan pada sumber daya manusia itu sendiri. Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh profesionalisme, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulut. Teknik Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda melalui bantuan software SPSS versi 24. Populasi penelitian sebanyak 77 pegawai dan sampel yang digunakan sebanyak 77 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. BAPPEDA Provinsi Sulut sebaiknya memiliki kompetensi dan profesionalisme yang baik, dan meningkatkan lagi keterampilan dan kemampuan dalam bidangnya masing masing, serta menaati semua peraturan yang telah ditetapkan demi tercapainya kinerja yang diharapkan.

Kata Kunci : profesionalisme, kompetensi, disiplin kerja, kinerja pegawai

Abstract : Human resources reliable and quality have primary role in the process of improving performance in an organization. Human resources who are competent in their fields are one of the capital in achieving organizational goals but must also be supported by a professional attitude and discipline in work. Because, the key to the success of an organization is not only in technological excellence, but in human resources itself. The purpose of this study is to determine the effect of professionalism, competence and work discipline on the performance of employees in the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) of North Sulawesi Province. The analysis technique used is multiple linear regression analysis through SPSS version 24. The study population by 77 employees and samples used by 77 respondents. The results showed that professionalism, competence and discipline simultaneously significant effect on employee performance. Professionalism has a significant effect on employee performance. Competence has a significant effect on employee performance. Work discipline has a significant effect on employee performance. The North Sulawesi Province BAPPEDA should have good competence and professionalism, and improve their skills and abilities in their respective fields, and adhere to all the rules that have been set in order to achieve the expected performance.

Keywords : professionalism, competence, work discipline, employee performance

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Dalam menghadapi kemajuan era globalisasi modern yang pesat dan beraneka ragam, organisasi di tuntut agar dapat mengembangkan kemampuan SDM. Suatu organisasi akan mempunyai kemampuan bersaing jika SDM yang ada pada perusahaan atau organisasi tersebut memiliki kemampuan yang unggul diatas rata-rata atau kemampuan tenaga kerja tersebut lebih tinggi dari kemampuan standart yang di tetapkan organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan kunci dari kesuksesan organisasi tersebut, karena sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi.

BAPPEDA yang merupakan singkatan dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah adalah Lembaga teknis daerah di bidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah yang di pimpin oleh seorang kepala badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur/Bupati/Walikota melalui sekretaris daerah. Badan ini mempunyai tugas pokok membantu Gubernur/Bupati/Walikota dalam penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah. BAPPEDA Provinsi Sulut menjadi sangat penting untuk proses perencanaan dan pelaksanaan pembangunan daerah khususnya di provinsi Sulawesi Utara.

Dari hasil observasi awal di temukan tingkah laku pegawai yang tidak disiplin di BAPPEDA. Sebagai contoh peneliti melihat kondisi di dalam kantor yang sepi karena sebagian pegawai tidak berada di kantor pada saat jam kerja, ketika belum waktunya istirahat dan jam masih menunjukkan waktu operasional bekerja tetapi hanya ada beberapa pegawai saja yang melakukan aktivitas. Hal ini menunjukkan kurangnya disiplin pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajiban dalam pekerjaannya, yang menyebabkan rendah dan belum optimalnya kinerja pegawai BAPPEDA dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan skripsi yang berjudul "Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulut".

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Profesionalisme, kompetensi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulut.
2. Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulut.
3. Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulut.
4. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulut.

TINJAUAN PUSTAKA**Profesionalisme**

Menurut Sedarmayanti (2010:96), Profesionalisme adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik.

Kompetensi

Kompetensi menurut Wibowo (2012), merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional.

Disiplin Kerja

Handoko (2011:208), menyatakan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standard dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri para pegawai.

Kinerja

Menurut Bangun (2012:321), Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job requirement*). suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu tidak dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut dengan standar pekerjaan (*Job standard*)

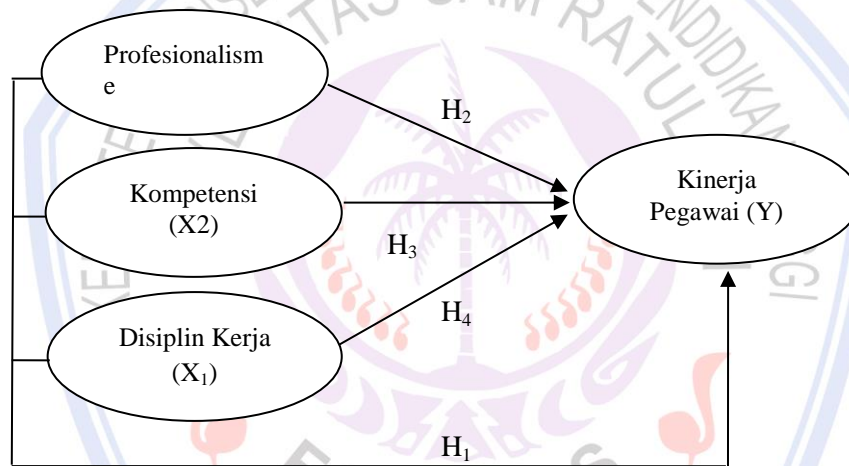
Penelitian Terdahulu

Waterkamp (2017) dalam penelitiannya tentang pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa profesionalisme, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rahmisyari (2017) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Hasil Penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Budiman (2016) dalam penelitiannya tentang pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado. Hasil penelitiannya menunjukkan secara parsial dan simultan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Hasil Olah Data (2018)

Hipotesis

- H₁ : Diduga Profesionalisme, Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulut
- H₂ : Diduga Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulut
- H₃ : Diduga Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulut
- H₄ : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulut

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012 :112).

Tempat dan Waktu

Tempat penelitian yang diteliti penulis bertempat di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulut yang berlokasi di JL.17 Agustus, No 74, Kota Manado. Waktu penelitian 2 bulan pada bulan Juli s/d September 2018.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan oleh peneliti sebagai objek penelitian adalah pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulut dengan jumlah 77 pegawai. Sampel adalah bagian dari populasi dengan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2012 : 116). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini merupakan metode sampel jenuh (sensus), karena jumlah dari populasi relatif kecil atau penelitian yang ini membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jumlah keseluruhan sampel yaitu 77 orang.

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam pengolahan data ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas (Nugroho, 2011 : 92). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah profesionalisme (X_1) kompetensi (X_2) dan disiplin kerja (X_3), sedangkan untuk variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas dan Uji Reliabilitas****Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Sig	R Hitung	R Tabel	Keterangan	Cronbach alpha	Keterangan
PROFESIONALISME						
X1.1	0,000	0,751				
X1.2	0,000	0,649				
X1.3	0,000	0,609				
X1.4	0,000	0,772				
X1.5	0,000	0,678	0,227	Valid	0,870	Reliabel
X1.6	0,000	0,724				
X1.7	0,000	0,750				
X1.8	0,000	0,657				
X1.9	0,000	0,700				
X1.10	0,000	0,774				
KOMPETENSI						
X2.1	0,000	0,721				
X2.2	0,000	0,819				
X2.3	0,000	0,758				
X2.4	0,000	0,711				
X2.5	0,000	0,736	0,227	Valid	0,902	Reliabel
X2.6	0,000	0,712				
X2.7	0,000	0,670				
X2.8	0,000	0,790				
X2.9	0,000	0,684				
X2.10	0,000	0,757				

DISIPLIN KERJA						
X3.1	0,000	0,592				
X3.2	0,000	0,700				
X3.3	0,000	0,707				
X3.4	0,000	0,737				
X3.5	0,000	0,674	0,227	Valid	0,849	Reliabel
X3.6	0,000	0,582				
X3.7	0,000	0,615				
X3.8	0,000	0,698				
X3.9	0,000	0,618				
X3.10	0,000	0,661				
KINERJA PEGAWAI						
Y.1	0,000	0,687				
Y.2	0,000	0,703				
Y.3	0,000	0,727				
Y.4	0,000	0,689	0,227	Valid	0,795	Reliabel
Y.5	0,000	0,518				
Y.6	0,000	0,471				
Y.7	0,000	0,668				
Y.8	0,000	0,702				

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 24 (2018)

Uji Validitas (*Validity Test*)

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (2011:134) bila koefisien korelasi sama dengan 0,5 atau lebih (paling kecil 0,5), maka butir instrumen dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha$ yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid.

Uji Reliabilitas (*Reability Test*)

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan yang sama. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai alpha cronbach, apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan).

Pada tabel 1 dapat diketahui nilai Reliabilitas (*Alpha Cronbach*) tiap variabel. Untuk variabel profesionalisme (X_1) nilai alpha cronbach sebesar 0,870 untuk variabel Kompetensi (X_2) sebesar 0,902, untuk variabel disiplin kerja (X_3) nilai alpha Cronbach sebesar 0,849 dan untuk variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,795. Karena nilai dari setiap pernyataan pada variabel profesionalisme, kompetensi, disiplin kerja dan kinerja karyawan nilai *Alpha Cronbach* $> 0,6$ sehingga dinyatakan Reliabel. Hal ini sejalan dengan pendapat Ghozali (2001), bahwa pernyataan dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* $> 0,6$. Jadi dapat dikatakan seluruh pernyataan dalam kuesioner adalah reliabel (dapat diandalkan)

Uji Asumsi Klasik

Uji melihat layak atau tidaknya model regresi yang digunakan untuk memprediksi variabel terikat berdasarkan masukan variabel bebasnya, maka model regresi harus terbebas dari beberapa asumsi, antara lain:

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

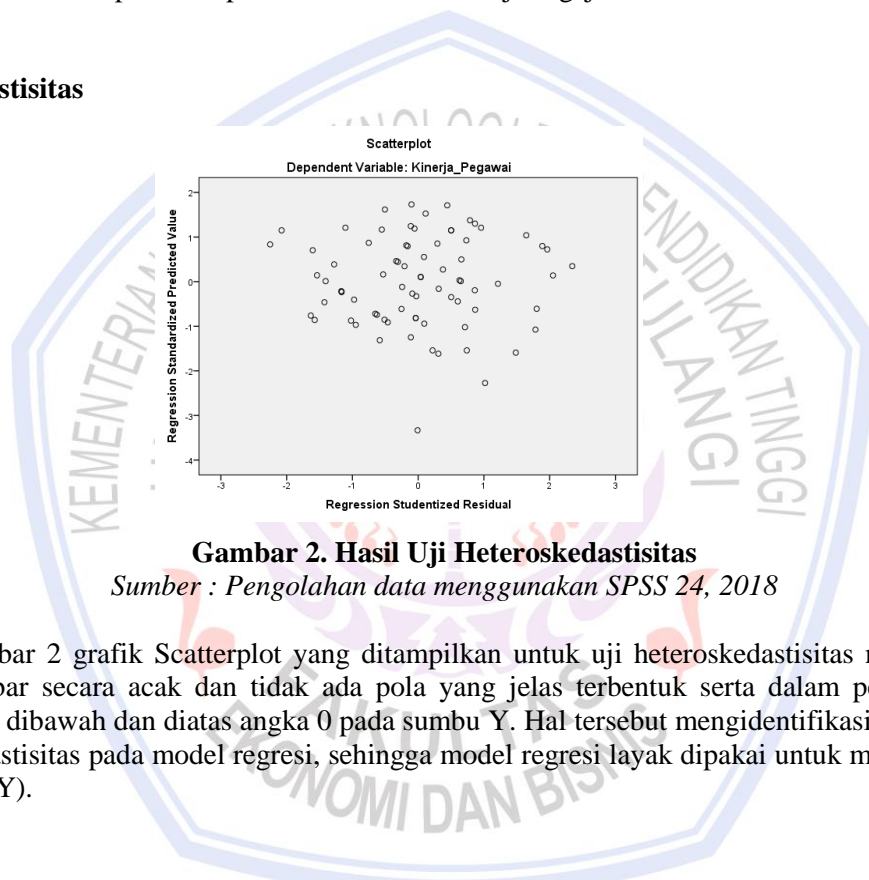
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Profesionalisme	,669	1,496
Kompetensi	,645	1,551
Disiplin Kerja	,817	1,224

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 24 (2018)

Berdasarkan hasil pada tabel 2 dapat dilihat, tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk profesionalisme (X₁), kompetensi (X₂) dan disiplin kerja (X₃) dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

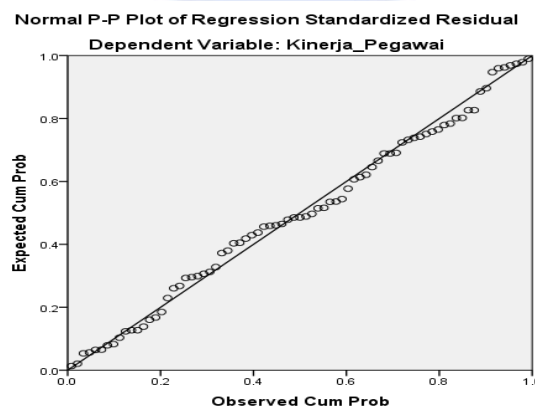


Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 24, 2018

Pada gambar 2 grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Pegawai (Y).

Uji Normalitas



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 24, 2018

Pada gambar 3 menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti arah garis diagonal tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Koefisien Korelasi (R)

Tabel 3. Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
				R	R Square	F	df1	df2		
1	.721 ^a	.519	.499	1.97413	.519	26.277	3	73	.000	1.414

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme, Kompetensi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 24, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 24 seperti yang ada pada tabel 3 diatas maka dapat dilihat nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,721 yang artinya hubungan antara profesionalisme, kompetensi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang kuat.

Koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Berdasarkan hasil tabel 4 Nilai R Square adalah 0,519 atau 51,9% artinya pengaruh semua variabel bebas profesionalisme (X₁) kompetensi (X₂) dan disiplin kerja (X₃) terhadap variabel independen kinerja pegawai sebesar 51,9% dan sisanya sebesar 48,1% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian variabel independen meliputi profesionalisme (X₁) kompetensi (X₂) dan disiplin kerja (X₃) memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	11.578	2.727		4.246	.000
Profesionalisme	.190	.077	.245	2.471	.016
Kompetensi	.151	.060	.256	2.534	.013
Disiplin Kerja	.262	.057	.411	4.574	.000

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 24, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 24 seperti pada tabel 4 maka di dapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 11.578 + 0.190 + 0.151 + 0.262$$

Konstanta sebesar 11.578 memberikan pengertian bahwa jika profesionalisme (X₁), kompetensi (X₂), dan disiplin kerja (X₃) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya kinerja pegawai di BAPPEDA provinsi sulut (Y) sebesar 11.578 satuan.

Koefisien regresi dari profesionalisme (X₁) sebesar 0.190 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) dan jika variabel profesionalisme (X₁) bertambah 1 satuan, maka kinerja pegawai BAPPEDA provinsi sulut (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.190 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Koefisien regresi dari kompetensi (X_2) sebesar 0.151 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) dan jika variabel kompetensi (X_2) bertambah 1 satuan, maka kinerja pegawai di BAPPEDA provinsi sulut (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.151 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Koefisien regresi dari disiplin kerja (X_3) sebesar 0.262 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) dan jika variabel disiplin kerja (X_3) bertambah 1 satuan, maka kinerja pegawai di BAPPEDA provinsi sulut (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.262 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Uji F (Secara Simultan)

Pada tabel dibawah ini dapat dilihat uji F untuk menguji semua variabel bebas pengaruh profesionalisme (X_1) kompetensi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) yang akan mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y).

Tabel 5. Hasil Uji F (Secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	307.220	3	102.407	26.277	.000 ^b
	Residual	284.494	73	3.897		
	Total	591.714	76			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 24, 2018

Hasil analisis regresi menggunakan SPSS 24 didapatkan dengan tingkat signifikan p-value = 0,000 <0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa profesionalisme (X_1), kompetensi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Pembahasan

Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai

Pengujian hipotesis 1 menunjukkan adanya pengaruh profesionalisme, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA, hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hasil ini mendukung penelitian Turangan (2017) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pada variabel profesionalisme, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Manado. Artinya, Ketiga faktor tersebut saling mendukung dalam meningkatkan kualitas kinerja guru.

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai

Profesionalisme adalah suatu kemampuan dan keterampilan sesuai dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme kecocokan (*fitness*) antara kemampuan yang di miliki birokrasi dengan kebutuhan tugas. Seorang profesional dipercaya dan dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat berjalan lancar, baik dan mendatangkan hasil yang diharapkan. Kondisi tersebut menyebabkan pegawai akan dipercaya dan dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat berjalan lancar, baik dan mendatangkan hasil yang diharapkan. Pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA, hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,016. Hasil ini mendukung penelitian Meylinda (2015) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel profesionalisme terhadap kinerja auditor. Artinya, semakin tinggi profesionalisme maka semakin meningkatnya kinerja internal auditor dalam mengaudit laporan keuangan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Secara khusus, perlu dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi tidak hanya sekedar kemampuan dalam menjalankan tugas-tugas administratif semata. Namun kompetensi akan menyangkut ajaran mengenai manusia dan perilakunya. Pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA, hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,013. Hasil ini mendukung penelitian Meysi (2017) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado. Artinya, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari pemahaman pegawai mengenai penerapan kepatuhan terhadap aturan kantor, ketaatan kerja, dan tanggung jawab kerja yang dilaksanakan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam organisasi. Selain itu organisasi tersebut harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua pegawai. Penerapan disiplin kerja setidaknya dapat meningkatkan mutu kerja pegawai kearah yang lebih baik, yang nantinya pemahaman akan disiplin kerja akan memudahkan pimpinan dalam mencapai tujuan dari organisasi. Pengujian hipotesis 4 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA, hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hasil ini mendukung penelitian Mamesah (2016) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di LPP RRI Manado. Artinya, Peningkatan atau penurunan kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Profesionalisme, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulut
2. Profesionalisme secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulut
3. Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulut
4. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulut

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut :

1. Bagi Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulut sudah memiliki kompetensi dan profesionalisme yang baik. Namun ada baiknya jika lebih meningkatkan lagi keterampilan dan kemampuan dalam bidangnya masing masing, dengan melakukan berbagai upaya dalam proses pelatihan pengembangan, serta menaati semua peraturan yang telah ditetapkan BAPPEDA demi tercapainya kinerja yang diharapkan.
2. Bagi peneliti berikutnya sebaiknya melakukan penelitian dengan mengangkat faktor- faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang belum di ungkapkan dalam skripsi ini. Dengan demikian, hasilnya akan lebih beragam guna menambah referensi dalam pemecahan masalah menurunnya kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Bandung.

- Budiman, Novelisa P. 2016. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado). *Jurnal EMBA*. Vol.4 No.4 Hal.321-332 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/13726/13307> Diakses tanggal 8 september 2018.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalialia Sumberdaya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Mamesah, Kawet Lotje, dan Lengkong, Victor P. K. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.4 No.3 Hal.600–611 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14294/13869> Diakses tanggal 18 Oktober 2018.
- Meylinda. 2015. Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, Independensi, dan Motivasi Kerja pada Kinerja Internal Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*. Vol.10 No.3 <http://id.portalgaruda.org/index.php?ref=browse&mod=viewarticle&article=295950> Diakses tanggal 10 september 2018.
- Meysi, Lengkong Victor P. K, dan Trang Irvan. 2017. Pengalaman Kerja, Pendidikan, Karakteristik Pekerjaan, Kompetensi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.2 Hal.2089-2098 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16624> Diakses tanggal 18 oktober 2018.
- Nugroho, A. 2011. *Perancangan dan Implementasi Sistem Basis Data*. Media Komputindo, Jakarta
- Ratulangi, Riscy S. 2016. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado). *Jurnal EMBA*. Vol.4 No.4 Hal.322-334. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/13727/13308> Diakses tanggal 9 september 2018.
- Rahmisyari. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal JMBI*. Vol.5 No.1. <http://fmi.or.id/jmbi/index.php/jurnal/article/view/139/137> Diakses tanggal 8 september 2018.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refka Aditama, Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke enam belas. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Afabeta, Bandung.
- Turangan, J. K. 2017. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.2 Hal.1402–1411 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/16171/15675> Diakses tanggal 10 september 2018.
- Waterkamp, Clara I. A. 2017. Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.2 Hal.2808-2818. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17159> Diakses tanggal 11 september 2018.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.