

PENGARUH PROFESIONALISME DAN KETERAMPILAN TERHADAP KEPUASAAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA

THE INFLUENCE OF PROFESSIONALISM AND SKILLS ON JOB SATISFACTION AND THE IMPACT ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF REGIONAL DEVELOPMENT PLANNING IN NORTH SULAWESI PROVINCE

Oleh:

Gerry Richard Bolung¹
Bernhard Tewal²
Yantje Uhing³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹gerrybolung46@gmail.com

²bernhardtewal@unsrat.ac.id

³yantje_uhing@unsrat.ac.id

Abstrak: Suatu organisasi dapat dikatakan sebagai organisasi yang berhasil apabila tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya. Kinerja Pegawai ditentukan oleh banyak faktor, diantaranya profesionalisme, keterampilan dan kepuasan Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh profesionalisme dan keterampilan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 40 responden pegawai. Data penelitian ini diperoleh dari metode kuantitatif data primer (kuesioner), dan studi kepustakaan sesuai tujuan penelitian. Teknik analisis menggunakan uji validitas, uji realibilitas, analisis jalur dan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme dan keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan profesionalisme, keterampilan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara tidak langsung profesionalisme dan keterampilan melalui kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian diharapkan agar terus mengevaluasi dan memperhatikan profesionalisme, keterampilan dan kepuasan kerja untuk dapat meningkatkan terus kinerja pegawai.

Kata Kunci: *profesionalisme, keterampilan, kepuasan kerja, kinerja pegawai.*

Abstract : An organization can be said to be a successful organization if the goals of the organization can be achieved. The success of achieving organizational goals is strongly influenced by the human resources owned by the organization. Performance is the work quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities that have been given to him. Employee performance is determined by many factors, including professionalism, skills and job satisfaction. This study aims to analyze the influence of professionalism and skills on job satisfaction and its impact on the performance of employees of the North Sulawesi Province Regional Development Planning Agency. This study uses a sample of 40 employee respondents. The data of this study were obtained from the quantitative method of primary data (questionnaire), and the literature study according to the research objectives. The analysis technique uses validity test, reliability test, path analysis and hypothesis testing is done by t-test. The results show that professionalism and skills have a significant effect on job satisfaction and professionalism, skills and job satisfaction have a significant effect on employee performance and indirectly professionalism and skills through job satisfaction have no significant effect on employee performance. Based on the results of the research, it is expected that it will continue to evaluate and pay attention to professionalism, skills and job satisfaction to be able to continuously improve employee performance.

Keywords: *professionalism, skills, job satisfaction, employee performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18). Berbicara tentang kinerja, tidak terlepas dari adanya profesionalisme pegawai. Baik buruknya kinerja seorang pegawai tidak terlepas dari tingkat profesionalisme pegawainya itu sendiri.

Profesionalisme merupakan paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi aparatur yang mengutamakan kepentingan public (Dwiyanto, 2011:157). Pegawai yang memiliki profesionalisme tinggi dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi. Secara khusus, profesionalisme diharapkan dapat memberikan dampak bagi peningkatan kinerja bagi pegawai, ini merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh setiap pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi.

Tidak hanya profesionalisme, pesatnya perkembangan teknologi yang semakin kompleks dalam organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan yang tinggi. Bagi pegawai yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi.

Dari beberapa faktor yang telah dijelaskan di atas, terdapat faktor lain yang berkaitan dengan peningkatan kinerja yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Dalam bekerja, tentunya setiap pegawai ingin merasakan kepuasan dalam bekerja, baik dalam lingkungan, rekan kerja maupun kepuasan dari segi pekerjaannya. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak pula terhadap kinerja pegawai tersebut.

Penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dengan fokus penelitian pada variabel Profesionalisme dan Keterampilan terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Pegawai.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Pengaruh Keterampilan terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
4. Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
6. Pengaruh Profesionalisme melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
7. Pengaruh Keterampilan melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Profesionalisme

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, profesional berasal dari kata profesi yang berarti bidang pekerjaan yang dilandasi keahlian tertentu. Sedangkan profesional adalah bersangkutan dengan profesi; memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya. Profesionalisme adalah mutu, kualitas dan tindak – tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional. Profesionalisme diartikan sebagai perilaku, cara dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi. Seseorang dikatakan profesional apabila pekerjaannya memiliki ciri standar teknis atau etika suatu profesi (Oerip dan Utomo, 2012: 264-265)

Indikator Profesionalisme dalam penelitian ini meliputi: kemampuan, kualitas, sarana dan prasarana, jumlah SDM, teknologi informasi dan keandalan.

Keterampilan

Istilah terampil biasanya digunakan untuk menggambarkan tingkat kemampuan seseorang yang bervariasi. Keterampilan (*skill*) merupakan kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Istilah terampil juga diartikan sebagai suatu perbuatan atau tugas, dan sebagai indikator dari suatu tingkat kemahiran. Keterampilan merupakan ilmu yang secara lahiriah ada didalam diri manusia dan perlunya dipelajari secara mendalam dengan mengembangkan keterampilan yang dimiliki. Keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan dari hasil *training* dan pengalaman yang didapat.

Indikator Keterampilan dalam penelitian ini meliputi: kecakapan, kepribadian dan latihan

Kepuasan Kerja

Suwatno dan Priansa (2011: 263) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2014:203). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka, hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dapat membangun psikologi organisasi sehingga akan mempengaruhi perilaku organisasi.

Indikator Kepuasan Kerja dalam penelitian ini meliputi: pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah yang pantas, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan dan rekan sekerja yang mendukung.

Kinerja Pegawai

Menurut Moehariono (2012:95), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Indikator Kinerja Pegawai dalam penelitian ini meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif.

Penelitian Terdahulu

Waterkamp, Tawas dan Mintarjo (2017): Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Cabang Manado, Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. Data penelitian diperoleh dari jawaban kuesioner yang disebar pada seluruh karyawan yang bekerja di BRI Cabang Manado dengan jumlah sampel 82 orang. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan metode uji analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur menggunakan 2 sub struktur pengujian, hasil penelitian analisis jalur menunjukkan bahwa profesionalisme memiliki hubungan signifikan terhadap kepuasan kerja dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Anggraeni (2015): Pengaruh Keterampilan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV Abisai Semarang), Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh ketrampilan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan koordinasi sebagai variabel moderasi. Dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa; 1) Ketrampilan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 2) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 3) Koordinasi memoderasi positif pengaruh ketrampilan kerja terhadap kinerja karyawan, 4) Koordinasi memoderasi positif pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

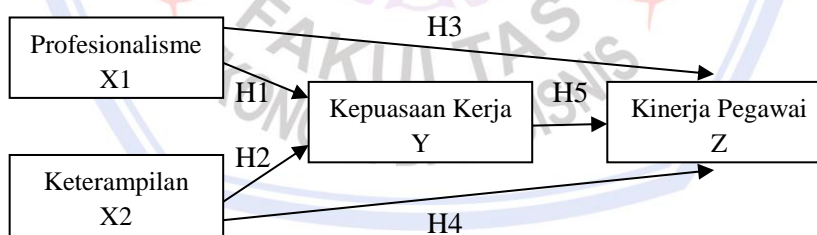
Dewi, Bagia dan Susila (2014): Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD. Surya Raditya Negara, Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang hal (1) pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja, (3) pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan (4) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuisioner, pencacatan dokumen dan wawancara. Data dianalisis dengan menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) Ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan, (3) ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan (4) ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara.

Indri, Jantje dan Lucky (2016): Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada dinas pemuda dan olahraga (dispورا) manado, Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispورا) manado, penelitian ini dilakukan selama enam bulan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja secara simultan atau parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispورا) Manado. Populasi penelitian berjumlah 40 responden. Metode penelitian asosiatif, jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan sumber data adalah data primer dan sekunder. Alat ukur yang digunakan untuk menguji instrument dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reabilitas. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji f dan uji t. sedangkan untuk menganalisis data menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Perhitungan statistic dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan keterampilan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian secara parsial keterampilan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Rudie, Bernhard dan Victor (2015): Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi oleh masa kerja pada pt. Deho canning company bitung, Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana Variabel motivasi dan Variabel kepuasan kerja dimoderasi oleh masa kerja. Metode yang digunakan Asosiatif dengan teknik Analisis Regresi Linear Berganda dan alat analisis MRA (*Moderated Regression Analysis*). Populasi penelitian sebanyak 256 orang dengan sampel 100 orang. Hasil penelitian diketahui bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hubungan motivasi dan kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh masa kerja dan hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh masa kerja. Sebaiknya manager tetap pada prinsip untuk selalu berusaha memotivasi karyawan dan mencari ide-ide terbaik untuk pencapaian kepuasan kerja maksimal dengan berpegang pada prinsip kebersamaan tanpa mengurangi nilai-nilai etika kerja di perusahaan.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Kajian Teori (2018)

Hipotesis

H₁: Profesionalisme diduga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₂: Keterampilan diduga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₃: Profesionalisme diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₄: Keterampilan diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₅: Kepuasan Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₆: Profesionalisme melalui kepuasan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₇: Keterampilan melalui kepuasan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

METODOLOGI PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini dikategorikan sebagai tipe penelitian kuantitatif-asosiatif, karena mengkaji hubungan antar dua variabel dengan mendekati pendekatan kuantitatif. Tempat penelitian adalah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Pengambilannya

Populasi dalam penelitian adalah pegawai tetap Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebanyak 69 orang. Besaran sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang. Jadi teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik *random sampling*.

Data dan Sumber

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang didapat/dikumpulkan secara langsung dari responden sampel. Data primer ini meliputi karakteristik responden, profesionalisme, keterampilan, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Data sekunder adalah data penunjang dengan penelitian ini yang didapat/dikumpulkan melalui instansi terkait, jurnal dan *textbooks*.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data primer telah menggunakan kuesioner yang diedarkan pada responden sampel. Data sekunder diperoleh dengan mempelajari dokumen dan mengkaji literature terkait.

Teknik Analisa Data

Data yang diperoleh dianalisa dengan teknik statistik seperti uji validitas dan uji reliabilitas untuk item-item pernyataan variabel yang digunakan dalam kuesioner. Selain itu dilakukan juga analisis jalur (*Path Analysis*) dengan pembuktian hipotesa digunakan uji-t.

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2006:45) Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dari hasil olahan, dapat dilihat bahwa keseluruhan variabel memiliki nilai $r_{hitung} > 0.3$, sehingga instrument dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat diandalkan untuk digunakan lebih lanjut. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien cronbach's alpha, dengan pengambilan keputusan bahwa jika nilai cronbach's alpha > 0.60 , maka instrument penelitian dikatakan reliabel, Ghazali (2009:133).

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Ghazali (2013:249), menyatakan bahwa analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Deskripsi Responden**

Responden penelitian ini sebanyak 40 orang pegawai, terdiri dari laki-laki sebanyak 19 orang atau sebesar 47.5% dan perempuan sebanyak 21 orang atau 52.5%. Responden paling banyak berusia 31-40 tahun (55%), dan tingkat pendidikan S1 sebanyak 26 orang atau 65%.

Analisa Data Penelitian**Uji Validitas**

Hasil uji validitas dari hasil olahan data diketahui bahwa nilai r hitung paling rendah pada variable *Professionalisme* (X1) adalah sebesar 0,487, variable *Keterampilan* sebesar 0,403, variable *Kepuasan Kerja* sebesar 0,451 dan variable *Kinerja* sebesar 0,549. Sehingga dapat dilihat bahwa secara keseluruhan variable dengan nilai r hitung $> 0,3$ dapat dikatakan valid.

Uji Realibilitas

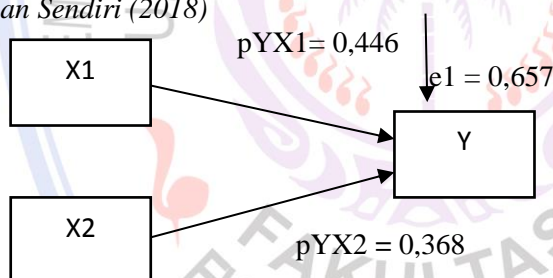
Hasil Uji reliabilitas dari hasil olahan data diketahui bahwa *item-total correlation*, menunjukkan bahwa variable *Professionalisme* (X1) adalah sebesar 0,801, variable *Keterampilan* (X2) sebesar 0,788, variable *Kepuasan Kerja* (Y) sebesar 0,779 dan variable *Kinerja* (Z) sebesar 0,839. Sehingga dapat dilihat bahwa secara keseluruhan variable pada *item-total correlation* dengan nilai $> 0,60$ dapat dikatakan reliabel.

Analisis Jalur (Path Analysis)**Tabel 3. Koefisien Analisis Model I**

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-2.997	8.113		-.369	.714
	X1	.316	.108	.446	2.916	.006
	X2	.953	.396	.368	2.406	.021

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olahan Sendiri (2018)



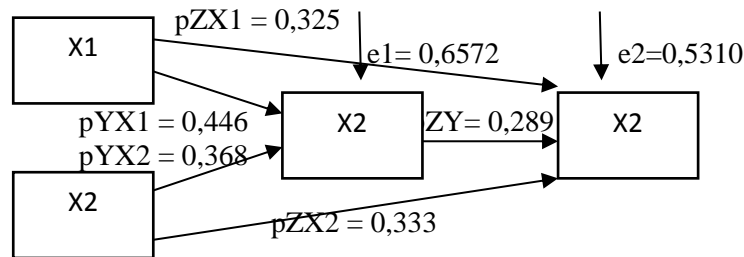
Pada tabel koefisien model analisis I dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel X1 sebesar 0,06 dan X2 sebesar 0,021, hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel X1 dan X2 $< 0,05$ yang berarti bahwa variabel *profesionalisme* (X1) dan *keterampilan* (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel *kepuasan kerja* (Y).

Tabel 4. Koefisien Analisis Model 2

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-5.252	6.713		-.782	.439
	X1	.232	.099	.325	2.338	.025
	X2	.868	.352	.333	2.467	.019
	Y	.292	.136	.289	2.147	.039

a. Dependent Variable: Z

Sumber : Hasil Olahan Sendiri (2018)



Pada tabel koefisien analisis model II dapat dilihat bahwa nilai signifikansi X1 sebesar 0,025, X2 sebesar 0,019 dan Y sebesar 0,039, hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel X1, X2 dan Y < 0,05 yang berarti bahwa variabel profesionalisme (X1), variabel keterampilan (X2) dan variabel kepuasan kerja (Y) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Z).

Indirect Effect dan Total Effect:

- Pengaruh tidak langsung / *indirect effect*, X1 ke Z melalui Y = $p_{YX1} \times p_{ZY} = (0,446) \times (0,289) = 0,128$.
Dengan demikian pengaruh totalnya = $p_{ZX1} + IE = 0,325 + 0,128 = 0,453$.
- Pengaruh tidak langsung / *indirect effect*, X2 ke Z melalui Y = $p_{YX2} \times p_{ZY} = (0,368) \times (0,289) = 0,106$.
Dengan demikian pengaruh totalnya = $p_{ZX2} + IE = 0,333 + 0,106 = 0,439$.

Pembahasan

Pengaruh profesionalisme terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel profesionalisme terhadap variabel kepuasan kerja pegawai diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,316 dengan tingkat signifikansi 0,006. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai diterima. Penelitian menurut Cahyasumirat (2006) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara profesionalisme terhadap kepuasan kerja. Penelitian Heo (2015) menunjukkan ada pengaruh profesionalisme terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh keterampilan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keterampilan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,953 dengan tingkat signifikansi 0,021. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa keterampilan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai diterima. Penelitian menurut Siregar dan Efendy (2014) menunjukkan bahwa keterampilan karyawan memberikan pengaruh secara langsung terhadap kepuasan pelanggan. Penelitian menurut Anjum (2014) menunjukkan keterampilan sosial dengan kepuasan kerja meningkat. Berdasarkan hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel profesionalisme terhadap variabel kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,232 dengan tingkat signifikansi 0,025. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai diterima. Penelitian menurut Adri (2017) menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian menurut Rulandari (2017) menunjukkan ada hubungan linear antara profesionalisme dengan kinerja kantor. Berdasarkan hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh keterampilan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keterampilan terhadap variabel kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,868 dengan tingkat signifikansi 0,019. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa keterampilan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai diterima. Penelitian menurut Suhartini (2015) menunjukkan keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian menurut Ibrahim (2017) menunjukkan bahwa keterampilan secara signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,292 dengan tingkat signifikansi 0,039. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai diterima. Penelitian menurut Artadi (2015) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian menurut Ndulue and Ekechukwu (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja ada hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh profesionalisme melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh langsung yang diberikan variabel profesionalisme terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,325, sedangkan pengaruh tidak langsung profesionalisme melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah perkalian antara nilai beta profesionalisme terhadap kepuasan kerja dengan nilai beta kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil yang telah didapat diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,325 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,128 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung variabel profesionalisme melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh keterampilan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh langsung yang diberikan variabel keterampilan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,333, sedangkan pengaruh tidak langsung keterampilan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah perkalian antara nilai beta keterampilan terhadap kepuasan kerja dengan nilai beta kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil yang telah didapat diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,333 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,106 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung variabel keterampilan melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP**Kesimpulan**

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Profesionalisme (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
2. Keterampilan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
3. Profesionalisme (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Z) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
4. Keterampilan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Z) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
5. Kepuasan kerja (Y) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Z) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

6. Secara tidak langsung variabel Profesionalisme (X1) melalui Kepuasan Kerja (Y) mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Z) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
7. Secara tidak langsung variabel Keterampilan (X2) melalui Kepuasan Kerja (Y) mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Z) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Disarankan agar para kepala badan dan kepala bidang untuk selalu menciptakan dan mengembangkan suatu konsep yang baru sesuai dengan kebutuhan nyata badan perencanaan pembangunan daerah sehingga tercapainya suatu kinerja dan hasil yang baik.
2. Disarankan bagi para pegawai untuk selalu menciptakan suasana interaksi setiap individu untuk bekerjasama dalam lingkungan internal bappeda dan lingkungan eksternal di masyarakat sehingga dirasakan keberadaannya secara positif.
3. Disarankan untuk selalu meningkatkan kapasitas aparat bappeda yang diturunkan dilapangan agar mereka benar-benar memiliki kemampuan dalam menjalankan perannya sebagai fasilitator dalam kegiatan tugas luar.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, N. A. D. 2015. Pengaruh Keterampilan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV Abisai Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi* Vol 22, No 38 (2015). <http://ejurnal.stiedharmaputra-smg.ac.id/index.php/JEMA/article/view/210>. Diakses Tanggal 20 Mei 2018.
- Abdullah, A. (2017). Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/8186/1/ABDULLAHADRI.PDF>. Diakses Tanggal 26 September 2018.
- Sumeera, A. (2014). Effect of Manager's Social Skills on Employee's Job Satisfaction. *Journal of Strategy and Performance Management*, Volume 2, Issue 1, January 2014. <http://jspm.firstpromethean.com/documents/2-6-16.pdf>. Diakses Tanggal 26 September 2018.
- Dwiyanto, Agus, 2011. *Mengembalikan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi Birokrasi*, PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Dewi, C., Bagia, I. dan Susila, G. P. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha* Vol. 2 Tahun 2014. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJM/article/view/3380>. Diakses Tanggal 27 April 2018.
- Theresa, I. N., and Henry, C. E. (2016). Impact of Job Satisfaction on Employees Performance: A Study of Nigeria Breweries PLC Kaduna State Branch, Nigeria. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, Vol. 5, No.11, July 2016. https://www.arabianjbr.com/pdfs/KD_VOL_5_11/2.pdf. Diakses Tanggal 26 September 2018
- Gunawan, C. (2006) Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor (Studi Empiris Pada Internal Auditor PT. BANK ABC) <https://core.ac.uk/download/pdf/11715598.pdf>. Diakses Tanggal 26 September 2018.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

_____ 2009

- Oerip, S. P., dan Utomo, T. T. 2012. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, M. S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- I.Tolo.,J.L. Sepang., L.O.H. Dotulong. 2016. Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada dinas pemuda dan olahraga (dispورا) manado. *Jurnal EMBA* Vol.4 No.4 September 2016, Hal. 256-267. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/13723/13304>.
- Roali, I. (2017) The Effect of Soft Skill and Training methodology on employee performance. *European Journal of Training Development, Vol. 41 Issue: 4, pp. 388-406*. <https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/EJTD-08-2016-0066>. Diakses Tanggal 26 September 2018.
- Novianita, R (2017). The Effect of Supervision and Professionalism on Staff Performance at the Office of Social Affairs in East Jakarta Administrative City. *International Journal of Humanities and Social Science* Vol. 7, No. 2; February 2017. https://www.ijhssnet.com/journals/Vol_7_No_2_February_2017/25.pdf. Diakses Tanggal 26 September 2018.
- R.Y. Lumantow., B. Tewal., V.P.K Lengkong. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi oleh masa kerja pada pt. Deho canning company bitung. *Jurnal EMBA* Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal.717-725. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/7546/7098>. Di akses Tanggal 17 Oktober 2018
- Suwatno, dan Priansa, D. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Mangkunegara, A. A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Waterkamp, C., Tawas, H., dan Mintardjo, C. 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 5 Mei 2018.