

ANALISIS HUBUNGAN PROFESIONALISME KERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA BANJARMASIN

Gapuri Ramadhan

Program Administrasi Publik FISIP Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin
Email : Gapuriramadhan777@gmail.com

ABSTRAK

Gapuri Ramadhan, NPM.14.12.0027 “Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin”. Bimbingan Bapak Umar Makawi Sebagai Pembimbing Utama dan Bapak H. M. Uhaib As’ad Sebagai Co Pembimbing.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran Profesionalisme kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori Profesionalisme menurut Sondang P. Siagian yaitu terdapat enam indikator yang dapat mengukur teori Profesionalisme kerja yaitu Kemampuan, Kualitas, Sarana dan Prasarana, Jumlah SDM, Teknologi informasi, dan Keandalan. Dan untuk mengukur Kinerja pegawai menggunakan teori Wilson Bangun dengan indikator Kuantitas pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Ketepatan waktu, Kehadiran, Kemampuan Kerja.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin dengan sampel yang diambil 30 orang responden. Teknik Sampling yang di gunakan Probability sampling, teknik pengumpulan data: angket dan dokumen. Analisis data menggunakan statistik dalam perhitungannya dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 21.0 for window menghitung Correlasi Product Momen untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hasil perhitungan variabel Profesionalisme kerja tergolong cukup baik sebesar 50% dan perhitungan hasil kinerja pegawai sudah tergolong cukup baik sebesar 60%. Dengan demikian perlu adanya peningkatan Profesionalisme kerja para pegawai agar kinerja yang dilakukan sesuai yang diharapkan oleh pimpinan. Dengan hasil perhitungan korelasi 0,619 >0,05 maka H0 diterima. Kesimpulan dapat diambil bahwa terdapat hubungan signifikan Profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Profesionalisme kerja pegawai semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan dan sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin.

Kata kunci : Profesionalisme kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Gapuri Ramadhan, NPM.14.12.0027 "The Analysis of the Relationship of Employee Work Professionalism for Employee Performance in the Population and Civil Registration Service of Banjarmasin City". Guidance of Mr. Umar Makawi as the Main Advisor and Mr. H. M. Uhaib As'ad as Co Advisor.

The purpose of this study was to determine the description of work professionalism with the performance of employees at the Population and Civil Registration Service of Banjarmasin City. In this study researchers used the theory of professionalism according to Sondang P. Siagian that there are six indicators that can measure the theory of work Professionalism, namely Ability, Quality, Facilities and Infrastructure, Number of HR, Information Technology, and Reliability. And to measure employee performance using Wilson Wake theory with indicators of work quantity, work quality, timeliness, attendance, work ability.

This research method uses a quantitative approach, the population in this study are employees of the City of Population and Civil Registration Service with a sample of 30 respondents. Sampling techniques are used Probability sampling, data collection techniques: questionnaires and documents. Data analysis uses statistics in its calculations with the help of IBM SPSS Statistics 21.0 for windows calculating Moment Product Correlation to determine the relationship between the two variables.

Based on the research that has been carried out shows that the results of the calculation of the variable Professionalism work are quite good at 50% and the calculation of employee performance results is quite good at 60%. Thus, it is necessary to increase the work professionalism of employees so that performance is carried out as expected by the leadership. With the calculation of 0.619 correlation > 0.05, H0 is accepted. Conclusions

can be drawn that there is a significant relationship between work professionalism and employee performance. This shows that the higher the work professionalism, the better the employee's performance is produced and in accordance with the expectations of the leaders of the Population and Civil Registration Office of Banjarmasin City.

Keywords: Job Professionalism, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi sekarang ini, salah satu tantangan terbesar yang di hadapi oleh pemerintah di Indonesia, khususnya pemerintah daerah adalah bagaimana kemudian dapat menampilkan aparatur pemerintah yang sifatnya profesional, memiliki etos kerja dengan kategori tinggi, keunggulan secara kompetitif, kemampuan memegang teguh etika birokrasi dalam menjalankan tugas kerja dan fungsinya, dan memenuhi aspirasi masyarakat agar terbebas dari kolusi, korupsi, dan nepotisme. Tantangan tersebut merupakan hal yang beralasan, mengingat secara empirik masyarakat di daerah menginginkan agar aparat pemerintah dalam menjalankan tugas-tugasnya harus secara optimal guna memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Tumpuan dan harapan itu lebih tertuju pada aparatur pemerintah daerah mengingat mereka merupakan wakil dari pemerintah pusat untuk menjalankan roda pemerintahan. Untuk dapat menyelenggarakan pemerintahan yang baik di tuntut aparatur pemerintah yang profesional, hal ini merupakan prasyarat dalam meningkatkan mutu penyelenggaraan dan kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat.

Berkaitan dengan pemahaman sebelumnya, maka hal ini dapat dilihat pada pasal 3 Undang-undang 43 Tahun 1999 dinyatakan bahwa pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah, dan pembangunan. Undang-undang 43 Tahun 1999 juga menyatakan sebagai unsur aparatur negara Pegawai Negeri Sipil harus memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional. Jadi jelasnya profesional aparatur itu sendiri telah diatur dalam Undang-undang sehingga sudah menjadi kewajiban bagi setiap aparatur negara untuk dapat bersikap secara profesional dalam bekerja ataupun dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Profesionalisme sangat ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan menurut bidang tugas dan tingkatannya masing-masing. Hasil dari pekerjaan itu lebih ditinjau dari segala segi sesuai porsi, objek, bersifat terus menerus dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun serta jangka waktu penyelesaian pekerjaan yang relatif singkat (Suit Almasdi, 2000:99). Hal di atas dipertegas kembali oleh Thoha (2000:1) bahwa untuk mempertahankan kehidupan dan kedinamisan organisasi, setiap organisasi mau tidak mau harus adaptif terhadap perubahan organisasi.

Kemampuan pegawai dapat diukur melalui pengetahuan yang dimiliki seperti keterampilan, etos kerja, dan motivasi kerja. Semakin tinggi kemampuan pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan pegawai. Begitu pula sebaliknya jika kemampuannya rendah maka semakin rendah pula kinerjanya. Pegawai negeri sipil diharapkan mampu mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan dengan baik, memiliki kompetensi yang baik seperti cepat tanggap, profesional, serta mampu berkompetisi.

Dalam suatu instansi atau organisasi kinerja seorang pegawai bisa dikatakan baik apabila pegawai mampu atau bisa memberikan yang telah ditetapkan dan disepakati bersama, seperti yang didefinisikan oleh Pasolong (2007:176) bahwa kinerja pegawai dikatakan baik jika pegawai tersebut mampu memberikan hasil yang ditetapkan atau disepakati bersama. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor antara lain faktor internal pegawai, lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal organisasi. Faktor internal pegawai saling bersinergi dengan faktor lingkungan internal dan eksternal organisasi. Sinergi ini mempengaruhi perilaku kerja pegawai yang kemudian mempengaruhi kinerja pegawai yang menentukan kinerja organisasi.

Kinerja dari seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki cara dan kemampuan tersendiri dalam melakukan tugasnya. Pihak pemerintah dapat menjadikan kinerja sebagai tolak ukur dari masing-masing karyawan. Menurut Wilson Bangun (2012:231) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang di atas rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin?
2. Bagaimana Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin ?
3. Apakah Terdapat Hubungan Antara Profesionalisme Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin ?

Sebuah penelitian perlu memiliki tujuan yang jelas agar proses penelitian berjalan sesuai dengan alur yang tepat, tujuan penelitiannya adalah sebagai berikut :

- Untuk Mengetahui Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin.
- Untuk Mengetahui Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kota Banjarmasin.
- Untuk Mengetahui Hubungan Antara Profesionalisme Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin.

KERANGKA TEORI

1. Profesionalisme Kerja

Profesionalisme kerja dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan (*fitness*), antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (*bureaucratic-competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-requirement*), terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi (kurniawan, 2005:74).

Menurut Siagian, (2009:63) Profesionalisme adalah “Keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan”.

Profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkatan kemampuan pegawai yang tercermin melalui perilakunya sehari-hari dalam organisasi. Tingkat kemampuan pegawai yang tinggi akan lebih cepat mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi yang telah di rencanakan sebelumnya, sebaiknya apabila tingkat kemampuan pegawai rendah kecenderungan tujuan organisasi yang akan dicapai akan lambat bahkan menyimpang dari rencana semula.

Berdasarkan pendapat sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme adalah kemampuan aparatur dalam menyelenggarakan tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara efektif serta mampu secara cepat dan tepat menanggapi aspirasi masyarakat dan perubahan lainnya sehingga dapat memuaskan masyarakat.

2. Faktor Yang Menghambat Sikap Profesionalisme Kerja

Menurut Siagian, (2000:164) Faktor yang menghambat terciptanya aparatur yang professional anata lain lebih disebabkan :Profesionalisme aparatur sering terbentur dengan tidak adanya iklim yang kondusif dalam dunia birokrasi untuk menanggapi aspirasi masyarakat dan tidak adanya ketersediaan pemimpin untuk memberdayakan bawahan. Pendapat tersebut meyakini bahwa system kerja birokrasi public yang berdasarkan juklak dan juknis membuat aparat menjadi tidak responsif serta juga karena tidak berperannya pemimpin sebagai pengarah (katalisator) dan pemberdaya bagi bawahan.

3. Indikator Profesionalisme Kerja

Menurut Sondang P. Siagian (2009:163) Indikator Profesionalisme adalah sebagai berikut :

- a. 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.
- b. Kualitas
Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, layanan, manusia, proses, lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.
- c. 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.
- d. 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.
- e. Teknologi informasi
Teknologi informasi seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi.
- f. 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.

4. Kinerja Pegawai

Menurut Moehariono (2012:95) yaitu “Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Sedangkan menurut Wexley dan Yukl (dalam Sinambela, 2016:484) kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (benefit) dan terdapat rangsangan (inducement) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (reasonable). Dan Mangkunegara (2007:67) menyatakan kinerja yaitu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut M. Abdullah (2014:4) Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di instansi baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Dan Menurut Simanjuntak (dalam Widodo 2015:131) Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Sependapat menurut Wilson Bangun (2012:231) Kinerja adalah “Hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan”. Dan kemudian pengertian kinerja yang dikemukakan oleh Veitzhal Rivai (2011:604), menyatakan bahwa “Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya”. Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang, sesuai dengan tanggung jawabnya dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.

5. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Widodo 2015:133) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologi kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realilty (knowledge dan skill) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang di harapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

6. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Bangun (2012:223) indikator kinerja pegawai diantara lain adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas Pekerjaan.

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang akan menjadi standar pekerjaan.

- a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorang per satu jam kerja.
- b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

2. Kualitas Pekerjaan .

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

- a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual
- b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan inspection manual .

3. Ketepatan Waktu .

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

- a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan.
- b. Memanfaatkan waktu pekerjaan secara optimal untuk menghasilkan ouput yang diharapkan perusahaan .

4. Kehadiran .

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakan sesuai waktu yang telah ditentukan

- a. Datang tepat waktu
 - b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.
5. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh suatu pegawai saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuan bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

- a. Membantu atasan dengan memberikan sarana untuk meningkatkan produktivitas perusahaan .
- b. Menghargai rekan kerja satu sama lain .
- c. Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Pendekatan metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik, (Sugiyono, 2012:7).

Dengan mengacu pada konsep yang digunakan, yaitu untuk mengetahui dan memahami Analisis hubungan Profesionalisme kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yaitu penelitian yang memiliki kejelasan unsur yang di rinci sejak awal langkah penelitian yang sistematis, menggunakan sampel yang hasil penelitiannya diberlakukan untuk populasi, memiliki hipotesis jika perlu, dengan langkah-langkah penelitian dan hasil yang diharapkan, memerlukan pengumpulan data yang dapat mewakili, serta ada analisis data yang dilakukan setelah semua data terkumpul.

Sedangkan metode asosiatif menurut sugiyono (2012:11) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

Populasi

Menurut Sugiyono (2012:90) menyatakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin yang Berstatus PNS dan tertera pada absen pegawai sebanyak 39 orang pegawai.

Sampel

Menurut Sugiyono (2012:91) menyatakan bahwa “ sampel adalah bagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu”. Dan menurut Roscoe (dalam Sugiyono 2012:103) ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 s/d 500. Dan penulis mengambil 30 sampel untuk penelitian ini.

Teknik sampling yang digunakan adalah probability Sampling yaitu menurut Sugiyono (2012:92) adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi yang dipilih untuk menjadi anggota sampel. Teknik Simple Random Sampling yaitu teknik yang simple karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Definisi Operasional Variabel

Klasifikasi variabel dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua variabel yaitu variabel indeviden dan variabel devenden, variabel indeviden dalam penelitian ini adalah Profesionalisme kerja sedangkan variabel devenden dalam penelitian ini adalah Kinerja pegawai.

Profesionalisme kerja

Profesionalisme adalah Keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Dengan indikator :

1. Kemampuan
2. Kualitas
3. Sarana dan prasarana
4. Jumlah SDM
5. Teknologi informasi
6. Keandalan

Kinerja pegawai

Kinerja adalah “Hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan”. Dengan indikator :

1. Kuantitas Pekerjaan.
2. Kualitas Pekerjaan .
3. Ketepatan Waktu .
4. Kehadiran .
5. Kemampuan Kerja Sama

Deskripsi Jawaban Responden

Kategori jawaban responden terhadap variabel profesionalisme kerja secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

No	Keterangan	F	%
1	Cukup Baik	15	50,0
2	Baik	13	43,0
3	Sangat Baik	2	6,7
<i>Jumlah</i>		30	100

Sumber : Data Primer 2018

Tabel diatas menunjukkan hasil dari profesionalisme kerja lebih banyak pada kategori cukup baik yaitu 15 orang atau sebesar 50%, pada kategori baik sebanyak 13 orang atau sebesar 43,0%, dan pada kategori sangat baik sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7% dari 30 jumlah responden. Hasil dari Profesionalisme Kerja tersebut kemudian dianalisis dengan *Chi Square Goodness Of Fit*. Hasil dari perhitungan diatas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Test Statistics	
PROFESIONALISME KERJA	
Chi-Square	9,800 ^a
Df	2
Asymp. Sig.	,007

a. 0 cells (0,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 10,0.

Berdasarkan hasil analisis di peroleh nilai Chi Square hitung $X^2 = 9,800$ dengan tingkat signifikansi sebesar (0,007), nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai X^2 tabel dengan taraf signifikan 0,05 (5%) pada df 2 yaitu 5,99, karena X^2 hitung $9,800 > X^2$ tabel 5,99, maka hipotesis H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Persepsi pegawai terhadap profesionalisme kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin tidak tersebar disemua kategori. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.16, profesionalisme kerja lebih banyak pada kategori cukup baik yaitu 50,0% dari 30 jumlah responden.

Kategori jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

No	Keterangan	F	%
1	Cukup Baik	18	60,0
2	Baik	10	33,3
3	Sangat Baik	2	6,7
<i>Jumlah</i>		30	100

Sumber : Data Primer 2018

Tabel diatas menunjukkan hasil dari kinerja pegawai lebih banyak pada kategori cukup baik yaitu 18 orang atau sebesar 60%, pada kategori baik sebanyak 10 orang atau sebesar 33,3%, dan pada kategori sangat baik sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7% dari 30 jumlah responden. Hasil dari Kinerja pegawai tersebut kemudian dianalisis dengan *Chi Square Goodness Of Fit*. Hasil dari perhitungan diatas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Test Statistics	
KINERJA PEGAWAI	
Chi-Square	12,800 ^a
Df	2
Asymp. Sig.	,002

a. 0 cells (.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 10,0.

Berdasarkan hasil analisis di peroleh nilai *Chi Square* hitung $X^2 = 12,800$ dengan tingkat signifikansi sebesar (0,002), nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai X^2 tabel dengan taraf signifikan 0,05 (5%) pada df 2 yaitu 5,99, karena X^2 hitung 12,800 > X^2 tabel 5,99, maka hipotesis H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persepsi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin tidak tersebar disemua kategori. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.20, kinerja pegawai lebih banyak pada kategori cukup baik yaitu 60,0% dari 30 jumlah responden.

Kategori jawaban responden terhadap correlation variabel profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

		PROFESIONALIS ME KERJA	KINERJA PEGAWAI
PROFESIONALISME KERJA	Pearson	1	0,619**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		
	N	30	30
KINERJA PEGAWAI	Pearson	0,619**	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		
	N	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai korelasi antara profesionalisme kerja pegawai terhadap kinerja pegawai yaitu 0,619 dengan signifikansi 0,000. Bila dibandingkan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ maka hipotesis H_0 di tolak, dan nilai koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,729 termasuk pada kategori kuat pada interval koefisien. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif dan hubungan yang kuat antara profesionalisme kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin secara umum dapat dikatakan cukup baik. Hal ini berdasarkan :

1. Profesionalisme kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin yang menyatakan lebih banyak pada kategori cukup baik yaitu 50%, kategori baik 43%, dan kategori sangat baik 6,7% dari 30 jumlah responden.
2. Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin lebih banyak pada kategori cukup baik 60%, kategori baik 33,3%, dan pada kategori sangat baik 6,7 persen dari 30 jumlah responden.
3. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai p hitung 0,619 kemudian nilai ini dibandingkan dengan nilai tabel taraf signifikan 0,05 pada N 30 sebesar 0,361 karena nilai p hitung 0,619 $>$ dari p tabel 0,361 maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara profesionalisme kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin yaitu berada dalam interval koefisien tingkat hubungan kuat.

Saran

1. Diperlukan adanya pengembangan profesionalisme kerja pegawai agar kinerja yang dicapai oleh pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin dapat di tingkatkan lagi dalam segala aspek.
2. Diperlukan adanya peninjauan kembali terhadap profesionalisme kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin karena masih terdapat beberapa kekurangan didalamnya.
3. Untuk mengukur Profesionalisme kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin, sebaiknya menggunakan pengukuran kinerja berbasis tim karena pada saat ini sebagian besar pekerjaan yang diberikan kepada pegawai adalah pekerjaan yang dilakukan secara tim, sehingga diharapkan kinerja yang dicapai akan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Cetakam Ke-Tujuh PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Abdullah M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2004.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kurniawan, Agung. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta.
- Rivai, Vetzhal & Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian P. Sondang. 2000. *Peran Staf Dalam Manajemen*, Jakarta : Bumi Aksara
- Sondang P. Siagian. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sinambela Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Metode R&D*. Bandung: Alfabeta

