

PENGARUH PROFESIONALISME KERJA APARAT TERHADAP KUALITAS KERJA DI KANTOR DESA BULO WATTANG KECAMATAN PANCA RIJANG KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Muhammad Ikbal¹⁾, Haeruddin Syarifuddin²⁾ Saifullah³⁾

¹⁾Dosen Ilmu Administrasi Negara STISIP Muhammadiyah Rappang

²⁾Dosen Ilmu Pemerintahan STISIP Muhammadiyah Rappang

³⁾Dosen Ilmu Administrasi Negara STISIP Muhammadiyah Rappang

E-mail: iqbal.sidrap@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Profesionalisme Kerja Aparat terhadap Kualitas Kerja Di Kantor Desa Bulo Wattang Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. Populasi dalam penelitian ini adalah 1453 dan sampel 94, penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner, Study Kepustakaan. Teknik Analisis data yang digunakan adalah Statistik Dekriptif, uji Kualitas Data, uji Asumsi Klasik, analisis regresi sederhana dan Pengujian Hipotesis serta Skala Likert. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Profesionalisme Kerja Aparat terhadap Kualitas Kerja di Kantor Desa Bulo Wattang Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang menunjukkan bahwa kategori Profesionalisme Kerja Aparat di Kantor Desa Bulo Wattang sebesar 36,7% dengan kriteria “Kurang Setuju”, kemudian kategori Kualitas Kerja di Kantor Desa Bulo Wattang sebesar 37,2% kriteria “Kurang Setuju” dan kategori Pengaruh Profesionalisme Kerja Aparat terhadap Kualitas Kerja di Kantor Desa Bulo Wattang Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang sebesar 28,1% kriteria “Kurang Setuju”.

Kata Kunci: *Pengaruh, Profesionalisme Kerja, Aparat, Kualitas Kerja*

A. PENDAHULUAN

Ombudsman menyampaikan bahwa potret pelayanan publik di Indonesia belum sesuai dengan harapan masyarakat, yakni adanya pelayanan publik yang prima. Untuk mewujudkan pelayanan publik prima di Indonesia telah mempunyai dasar hukum yang jelas, yakni UU 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Namun demikian penyelenggara pelayanan publik masih belum banyak yang melaksanakan kewajibannya yang

diantaranya melibatkan peran serta/partisipasi seluruh pemangku kepentingan dalam penyelenggaraan pelayanan publik. (Sumber : <http://prokum.esdm.go.id>). Seiring dengan hal itu tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang berkualitas terus meningkat dari waktu ke waktu. Tuntutan tersebut semakin berkembang seiring dengan tumbuhnya kesadaran, bahwa warga negara memiliki hak untuk dilayani dan kewajiban pemerintah daerah untuk

dapat memberikan pelayanan. Namun, berbagai tuntutan dari masyarakat tersebut tidaklah akan terbentuk secara otomatis. Banyak langkah yang harus direncanakan, dilakukan, dan di nilai secara sistematis dan konsisten.

Penataan sumber daya aparatur yang profesional harus diprioritaskan, karena reformasi di bidang administrasi pemerintahan mengharapakan hadirnya pemerintah yang lebih berkualitas dan mampu mengemban fungsi-fungsi pelayanan publik. Tumpuan dan harapan tersebut tertuju kepada aparatur pemerintah, karena aparatur pemerintah sebagai penyelenggara pelayanan bagi masyarakat sekaligus sebagai penanggung jawab fungsi pelayanan umum di Indonesia yang mengarahkan tujuannya kepada *public service*, memikirkan dan mengupayakan tercapainya sasaran pelayanan kepada seluruh masyarakat dalam berbagai lapisan. Hal ini mengharuskan pihak pemerintah senantiasa mengadakan pembenahan menyangkut mutu dan kualitas dari pelayanan yang dihasilkan.

Tantangan yang dihadapi dalam peningkatan kualitas pelayanan adalah bukan hanya menciptakan sebuah pelayanan yang efisien, namun juga bagaimana pelayanan dapat dilakukan dengan profesional tanpa membedakan status dari masyarakat yang dilayani, atau dengan kata lain bagaimana menciptakan pelayanan yang adil dan demokratis. Tantangan tersebut merupakan hal yang beralasan karena secara empiris masyarakat di

daerah menginginkan agar aparatur pemerintah dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat bekerja secara optimal yang akhirnya dapat memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat (A. D. Mustanir, 2016).

Dalam dapat menciptakan pelayanan yang baik, diperlukan aparatur yang profesional dalam mengemban tugasnya, hal ini merupakan prasyarat dalam meningkatkan mutu penyelenggaraan dan kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat. Istilah profesional dapat diartikan berupa pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid, dalam <http://ardikurniawan2005.wordpress.com>).

Sehingga aparatur yang profesional dapat di lihat dari adanya sikap perjuangan, pengabdian, bekerja sepenuh waktu, kemampuan, dan disiplin guna memiliki prestasi kerja dalam melaksanakan tugas dan menjadi lebih berdayaguna dan berhasil guna. Oleh karena itu, setiap aparatur dituntut untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional, yaitu dengan memberikan peningkatan kualitas kerja yang baik kepada masyarakat.

Peningkatan kualitas kerja merupakan tanggung jawab pemerintah atas kegiatan yang ditujukan untuk kepentingan publik atau masyarakat. Kegiatan tersebut mengandung adanya

unsur-unsur perhatian dan kesediaan serta kesiapan dari pegawai pemerintah dalam menghadapi perubahan sosial (*social change*) dan dinamika masyarakat sebagai sasaran pelayanannya. Rasa puas masyarakat dalam peningkatan kualitas pelayanan akan terpenuhi jika apa yang diberikan oleh pegawai sesuai dengan apa yang mereka harapkan selama ini, dimana dalam pelayanan tersebut terdapat tiga unsur pokok yaitu biaya yang relatif lebih murah, waktu untuk mengerjakan relatif lebih cepat dan mutu yang diberikan relatif lebih bagus.

Tugas pokok aparatur pemerintah pada hakikatnya adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Demikian pula dengan aparatur/Pemerintah Desa Bulowattang. Dalam melayani masyarakat, Pemerintah Desa Bulowattang tidak terlepas dari permasalahan mengenai kondisi pelayanan yang relatif belum memuaskan, kurangnya semangat kerja aparatur, tidak hadir tepat waktu.

Hal ini berkaitan dengan baik buruknya sumber daya aparatur yang profesional. Pemerintah Desa Bulowattang mempunyai tugas dan kewenangan di bidang peningkatan kualitas kerja antara lain memberikan pelayanan sekaligus pengawasan terhadap prosedur pelayanan.

Profesionalisme kerja adalah hal dasar dalam meningkatkan pelayanan publik, maka setiap aparatur pemerintah dituntut untuk senantiasa meningkatkan profesionalismenya.

Namun kenyataannya berdasarkan pengamatan penulis pada prapenelitian terlihat bahwa profesionalisme kerja pegawai belum sesuai dengan kondisi yang diharapkan, yaitu profesionalisme kerja yang dapat mendukung terciptanya peningkatan kualitas pelayanan yang baik.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Konsep Profesionalisme

Profesionalisme berasal dari kata Bahasa Inggris *professionalism* yang secara leksikal berarti sifat profesional. Orang yang profesional memiliki sikap-sikap yang berbeda dengan orang yang tidak profesional meskipun dalam pekerjaan yang sama atau katakanlah berada pada satu ruangan kerja. Sifat profesional berbeda dengan sifat para profesional atau tidak profesional sama sekali. Sifat yang dimaksud adalah seperti yang dapat ditampilkan dalam perbuatan, bukan yang dikemas dalam kata-kata yang diklaim oleh pelaku secara individual.

Muhammad Rifqi (2008:3). Mengembangkan konsep profesionalisme dari level individu meliputi lima dimensi, yaitu: a). Pengabdian pada profesi (*dedication*), yang tercermin dalam dedikasi profesional melalui penggunaan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Sikap ini adalah ekspresi dari penyerahan diri secara total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan hidup dan bukan sekedar sebagai alat untuk mencapai

tujuan. Penyerahan diri secara total merupakan komitmen pribadi dan sebagai kompensasi utama yang diharapkan adalah kepuasan rohani dan kemudian kepuasan material, b). Kewajiban Sosial (*social obligation*), yaitu pandangan tentang pentingnya peran profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat atau pun oleh profesional karena adanya pekerjaan tersebut, c). Kemandirian (*Autonomy demands*), yaitu suatu pandangan bahwa seorang *professional* harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa ada tekanan dari pihak yang lain, d). Keyakinan terhadap peraturan profesi (*belief in self-regulation*), yaitu suatu keyakinan bahwa yang berwenang untuk menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, dan bukan pihak luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka, e). Hubungan dengan sesama profesi (*Professional community affiliation*), berarti menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sebagai sumber ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesinya.

Menurut Ancok dalam Tangkilisan (2008:227) yang dimaksud dengan profesionalisme adalah “kemampuan dalam beradaptasi terhadap lingkungan yang cepat berubah dan menjalankan tugas dan fungsinya dengan mengacu kepada visi dan nilai nilai organisasi

(*control by vision and values*)”. Menurut Siagian (2009:163) 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.

Menurut Dwiyanto (2011:157) Profesionalisme adalah 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 publik. Adapun aspek-aspek profesionalisme menurut Oemar Hamalik dalam Royen (2007 :7), dapat menambah pemahaman terhadap profesionalisme, yaitu :

a). Aspek potensial

Setiap tenaga kerja tentunya memiliki potensi-potensi yang bersifat dinamis, yang dapat dikembangkan dan terus berkembang.

b). Aspek profesionalisme

Setiap pegawai memiliki keahlian yang berbeda dari orang lain tergantung bidangnya masing-masing. Hal ini menyebabkan seseorang terus meningkatkan keahliannya agar bisa bekerja lebih handal.

c). Aspek fungsional

Para pegawai melaksanakan pekerjaannya yang didasarkan pada hasil tepat guna, artinya bekerja sesuai tugas dan fungsinya.

d). Aspek operasional

Setiap pegawai dapat mendayagunakan kemampuan dan keterampilannya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kerja yang ditekuninya.

e). Aspek personal

Setiap pegawai harus memiliki sifat kepribadian yang menunjang pekerjaannya.

f). Aspek produktifitas

Setiap pegawai harus memiliki motif kerja dan prestasi baik kualitas maupun kuantitas.

Atik Purwandari (2008:57), menyatakan bahwa, Profesionalisme adalah memberi pelayanan sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki dan manusiawi secara penuh/utuh tanpa memetingkan kepentingan pribadi melainkan mementingkan kepentingan *klien* serta menghargai *klien* sebagaimana menghargai diri sendiri.

Menurut Siagian (2010:35) profesionalisme diukur dari segi kecepatannya dalam menjalankan fungsi dan mengacu kepada prosedur yang telah disederhanakan. Menurut pendapat tersebut, konsep profesionalisme dalam diri aparat dilihat dari segi:

1. Kreatifitas (*creativity*)

Kemampuan aparatur untuk menghadapi hambatan dalam memberikan pelayanan kepada publik dengan melakukan inovasi. Hal ini perlu diambil untuk mengakhiri penilaian miring masyarakat kepada birokrasi publik yang dianggap kaku dalam bekerja. Terbentuknya aparatur yang kreatif hanya dapat terjadi apabila: terdapat iklim yang kondusif

yang mampu mendorong aparatur pemerintah untuk mencari ide baru serta menerapkannya secara inovatif: adanya kesediaan pemimpin untuk memberdayakan bawahan antara lain melalui partisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan, mutu hasil pekerjaan, karier dan penyelesaian permasalahan tugas.

2. Inovasi (*innovation*)

Perwujudannya berupa hasrat dan tekad untuk mencari, menemukan dan menggunakan cara baru dalam pelaksanaan tugasnya. Hambatan yang paling mendasar dari perilaku inovatif adalah rasa cepat puas terhadap hasil pekerjaan yang telah dicapai.

3. Responsifitas (*responsivity*)

Kemampuan aparatur dalam menganalisis dan menghadapi aspirasi baru, perkembangan baru, tuntutan baru, dan pengetahuan baru, birokrasi harus merespon secara cepat agar tidak tertinggal dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Salah satu faktor yang menghambat kelancaran dan efektifitas birokrasi publik adalah tidak profesionalnya aparatur birokrasi publik dalam menjalankan fungsi dan tugas(A. Mustanir & Jusman, 2016). Tidak profesionalnya aparatur birokrasi publik Indonesia dapat dilihat dari banyaknya temuan para pakar dan pengalaman pribadi masyarakat dilapangan tentang pelayanan publik yang diselenggarakan birokrasi. Lambannya birokrasi dalam merespon aspirasi publik serta pelayanan yang terlalu prosedural (*red tape*)

merupakan sedikit contoh diantara sekian banyak ketidakberesan dalam dunia birokrasi publik Indonesia.

Faktor yang mendukung sikap profesionalisme, dalam Royen (2007:13), adalah :

1. *Performance*

Performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, penampilan kerja. Menurut Gomes prestasi kerja dapat dilihat dari : Kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan.

2. Akuntabilitas Aparatur

Akuntabilitas merupakan kebijakan startegis, hal ini harus dapat di implementasikan untuk menciptakan kepatuhan pelaksanaan tugas dan kinerja pegawai. Akuntabilitas juga merupakan kewajiban untuk memberikan tanggung jawab kinerja kepada pihak-pihak tertentu (Akhmad, Mustanir, & Ramadhan, 2018). Hal ini didasarkan pada prinsip-prinsip sebagai berikut :

- a. Adanya komitmen dari pimpinan dan seluruh staf instansi untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel.
- b. Menjamin penggunaan sumber-sumber daya secara konsisten dan sesuai dengan peraturan.
- c. Harus dapat menunjukkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.
- d. Berorientasi pada pencapaian visi dan misi serta hasil dan manfaat yang diperoleh.

e. Jujur, objektif, transparan dan inovatif.

3. Loyalitas Pegawai

Loyalitas aparatur yang berkaitan dengan karakteristik sosok profesionalisme menurut Islami dalam Royen adalah kesetiaan diberikan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan dan rekan sekerja, berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lainnya.

4. Kemampuan Aparatur / Pegawai

Menurut Thoha, kemampuan merupakan salah satu unsur kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan serta pengalaman.

Atik Purwandari menyatakan bahwa profesional dapat dirumuskan sebagai berikut:

- (1) Profesional mempunyai keterikatan dengan pekerjaan seumur hidup,
- (2) Profesional mempunyai motivasi yang kuat atau panggilan hati nurani sebagai landasan bagi pemilihan karier profesionalnya, dan mempunyai komitmen seumur hidup yang layak,
- (3) Profesional mempunyai kelompok ilmu pengetahuan dan keterampilan/keterampilan khusus yang diperolehnya melalui pendidikan dan pelatihan yang lama,
- (4) Profesional berorientasi pada pelayanan dengan menggunakan keahlian dalam memenuhi kebutuhan *klien*,
- (5) Pelayanan yang diberikan kepada *klien* didasarkan pada

kebutuhan *klien* secara objektif, (6) Profesional lebih mengetahui apa yang baik untuk *klien*, (7) Profesional mempunyai otonomi dalam mempertimbangkan tindakannya, (8) Profesional membentuk perkumpulan profesi yang menetapkan kriteria penerimaan, standar pendidikan, perizinan, peningkatan *klien* dalam profesi, dan batasan peraturan dalam profesi, (9) Profesional mempunyai kekuatan dan status dalam bidang keahliannya dan pengetahuan khusus, (10) Profesional dalam menyediakan layanan/mencari *klien* tidak boleh menggunakan reklame.”

Menurut Rivai (2006), peranan dapat diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Pemimpin didalam sebuah organisasi mempunyai peran, setiap pekerjaan membawa harapan bagaimana penanggung peran berperilaku (A. Mustanir & Jaya, 2016). Fakta bahwa organisasi mengidentifikasi pekerjaan yang harus dilakukan dan perilaku peran yang diinginkan yang berjalan seiring pekerjaan tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2004:33), peranan merupakan sebuah landasan persepsi yang digunakan setiap orang yang berinteraksi dalam suatu kelompok atau organisasi untuk melakukan suatu kegiatan mengenai tugas dan kewajibannya. Soekanto (2013:213), menyatakan bahwa peranan merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak-hak dan

kewajibannya, sesuai dengan status dan peranan tidak dapat dipisahkan karena saling tergantung dengan yang lain demikian pula sebaliknya.

Peranan mencakup tiga hal :

- a. Peranan meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat.
- b. Peranan adalah suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat atau organisasi.
- c. Peranan juga dapat dikatakan sebagai perilaku yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

2. Konsep Kualitas Kerja

Menurut Goetsch dan Davis dalam Ibrahim (2008:22) mendefinisikan kualitas sebagai suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Kualitas (*quality*) menurut Fred Smith dalam Ismanto (2009:65) mengartikan kualitas sebagai kinerja standar yang diharapkan oleh pemakai produk dan jasa.

Kualitas kerja merupakan wujud perilaku suatu kegiatan yang telah dilaksanakan dan sesuai dengan harapan yang telah ditentukan sebelumnya. Wilson dan Heyel (1987:101) yang telah dikutip oleh Abdullah (2014) mengatakan bahwa kualitas kerja menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian.

Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2009:252) mengemukakan 7 (tujuh) definisi kualitas, yaitu :

Kesesuaian dengan persyaratan atau tuntutan; 2) Kecocokan untuk pemakaian; 3) Perbaikan atau penyempurnaan berkelanjutan; 4) Bebas dari kerusakan atau cacat; 5) Pemenuhan kebutuhan pelanggan awal dan setiap saat; 6) Melakukan sesuatu secara benar; 7) Sesuatu yang bisa membahagiakan pelanggan.

Menurut Marcana dan Hao (2013:11) menyebutkan bahwa kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien.

Kualitas kerja adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami oleh pegawai yang mempunyai tanggungjawab besar terhadap tugas tugas dan kewajiban yang diberikan, baik tanggungjawab pribadi, sosial, intelektual maupun tanggungjawab moral dan spiritual. (Hao, 2013:3).

Hasibuan (2007:87) menyatakan: "Penilaian adalah kegiatan manajemen untuk mengevaluasi perilaku dan hasil kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya." Dua hal yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan definisi diatas yaitu perilaku dan kualitas kerja karyawan. Yang dimaksud dengan

penilaian perilaku yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan. Sedangkan kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kerja

Dessler (2010) mengatakan bahwa kualitas kerja dapat dilihat dari kemampuan pegawai yang menunjukkan, seperti:

- a) Menyelesaikan tugas tugas secara teliti, akurat dan tepat waktu sehingga mencapai hasil yang diharapkan.
- b) Menunjukkan perhatian pada tujuan tujuan dan kebutuhan departemen yang bergantung pada pelayanan dan hasil kerjanya.
- c) Menangani tanggungjawab secara efektif.
- d) Menggunakan jam kerja secara produktif.

Gibson (2001) yang dikutip oleh Cokroaminoto (2007) mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- a) Faktor individu meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- b) Faktor psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.

- c) Faktor organisasi meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan.

Adapun beberapa faktor penentu kinerja menurut T.R. Mitchell (1978:343) dalam Dewi K. Soedarsono (2014:86) mengemukakan bahwa terdapat lima indikator kinerja yang dapat diukur antara lain, sebagai berikut:

- a) *Quality of Work* (kualitas pekerjaan), yaitu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi dan harapan yang dihasilkan dari suatu pekerjaan.
- b) *Promptness* (kecepatan/ketepatan), menunjukkan waktu yang diperlukan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- c) *Initiative* (inisiatif), menunjukkan apresiasi seseorang terhadap pekerjaan dengan berusaha mencari, menemukan dan mengembangkan metode-metode yang efektif untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan hasil yang gemilang.
- d) *Capability* (kemampuan), potensi yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan efisien dan efektif.
- e) *Communication* (komunikasi), kemampuan seseorang dalam berinteraksi dengan sesama rekan sekerja maupun lingkungannya yang berguna untuk mendukung aktifitas pekerjaan.

C. METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kantor Desa Bulu Wattang Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Tipe dan Dasar Penelitian

a. Tipe Penelitian

Penelitian ini memiliki 2 (dua) variabel, yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen (bebas) yaitu profesionalisme kerja aparatur sipil negara dan variabel dependen (terikat) yaitu peningkatan kualitas kerja. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif kuantitatif, dengan metode ini diharapkan dapat memberikan gambaran secara cermat, jelas dan objektif mengenai masalah yang sedang diteliti.

b. Dasar Penelitian

Dasar penelitian yang dilakukan adalah survei dimana kegiatan penelitian menggunakan kuisisioner/wawancara sebagai instrument utama dalam pengumpulan data di lapangan. Dalam penelitian kuantitatif, data yang diperoleh dari kuisisioner kemudian diolah secara: (1) *Editing*, dalam arti data dilihat kelengkapannya; (2) *Coding*, dalam arti setiap data diberi kode tertentu biasanya berupa angka; (3) *Scoring*, dalam arti memberi skor pada setiap data; (4) Tabulasi, dalam arti memasukkan data dari kertas tabulasi; dan (5) Merekap data, dalam arti memasukkan data kedalam tabel frekuensi.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha pengumpulan data yang valid maka teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi/ Pengamatan
2. Kuisisioner (angket), dan
3. Studi Kepustakaan.

4. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah.

Data yang diperoleh pada saat penelitian melalui jawaban responden, diolah dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono:2014:136).

Data yang telah terkumpul dilakukan analisis regresi sederhana. Hasil analisis berupa statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi sederhana dan

uji hipotesis. Data hasil penelitian dianalisis dengan alat statistik yang terdiri dari:

a. Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013:148).

b. Uji Kualitas Data

Untuk menguji kualitas data dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu item dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Model pengujian menggunakan pendekatan korelasi item-total dikoreksi (*corrected item-total correlation*) untuk menguji validitas internal setiap item pernyataan kuesioner yang disusun dalam bentuk skala. Untuk menentukan apakah sebuah item dinyatakan valid atau tidak maka para ahli menetapkan patokan besaran koefisien korelasi item total dikoreksi sebesar 0,25 atau 0,30 sebagai batas minimal valid tidaknya sebuah ítem. Artinya, sama atau lebih besar dari 0,25 atau 0,30 mengindikasikan item tersebut memiliki validitas yang memadai (Kusnendi, 2008:96).

Sedangkan uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur konsistensi suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliabel* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0.60 . (Ghozali, 2009).

c. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian menggunakan uji regresi Sederhana, terlebih dahulu data penelitian harus memenuhi syarat asumsi klasik, Yakni uji normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Menurut Ghozali (2009) normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal P-P *Plot*. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a) jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas
- b) jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model

regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi seperti sangat baik, baik, kurang baik, tidak baik, jawaban dari setiap responden diberi skor.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Profesionalisme Kerja

Dari hasil olahan data dari rekapitulasi variabel Profesionalisme Kerja dengan data sebagai berikut

- a. Nilai rata-rata Persentase tanggapan responden tentang pengaruh kreatifitas terhadap kualitas kerja 38,2% kategori “kurang setuju”.
- b. Nilai rata-rata persentase tanggapan responden tentang pengaruh inovasi terhadap kualitas kerja 37,2% kategori “kurang setuju”.
- c. Nilai rata-rata presentase tanggapan responden tentang pengaruh responsifitas 34,8% yang berarti kategori “kurang setuju”.

Hasil keseluruhan dari variabel profesionalisme sebesar 36,7% dari 100% hasil yang diharapkan, maka dari jumlah 66,9% memiliki kategori “kurang setuju”.

a. Kualitas Kerja

Kemudian hasil olahan data dari rekapitulasi variabel kualitas kerja dengan data sebagai berikut,

1. Nilai rata-rata presentase tanggapan responden tentang kualitas

- pekerjaan yang dimiliki aparat 33,6% kategori “kurang setuju”.
2. Nilai rata-rata presentase tanggapan responden tentang ketetapan yang dimiliki aparat dalam menyelesaikan pekerjaannya 33,4% kategori “kurang setuju”.
 3. Nilai rata-rata presentase tanggapan responden tentang apresiasi aparat dalam mengembangkan metode metode yang efektif untuk menyelesaikan pekerjaannya 39.6% kategori “cukup setuju”.
 4. Nilai rata-rata presentase tanggapan responden tentang potensi yang dimiliki aparat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien 39,8% kategori “kurang setuju”.
 5. Nilai rata-rata presentase tanggapan responden tentang kemampuan aparat dalam berinteraksi dengan sesama rekan kerja maupun lingkungannya 39,6% kategori “tidak setuju”.

Hasil keseluruhan dari variabel kualitas kerja sebesar 37,2% dari 100% hasil yang diharapkan, maka dari jumlah 37,2% memiliki kategori “kurang setuju”.

Adapun total keseluruhan nilai dari Variabel X (profesionalisme kerja) adalah sebesar 529. Untuk mengetahui jumlah persentasenya, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus hasil ideal dengan total sebesar 38%, kemudian total keseluruhan nilai dari Variabel Y (kualitas kerja) adalah sebesar 871. Dengan hasil persentase 37%.

Berdasarkan tabel *coefficients* hasil olah data, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur pengaruh Profesionalisme terhadap Kualitas Kerja, dapat dianalisa berdasarkan koefisien-koefesienya, sebagai berikut:

$$Y_1 = 5,498 + 0.670 X$$

Dari fungsi regresi di atas, maka dapat dijelaskan:

- a. Jika variabel Profesionalisme (X) berubah, maka Kualitas Kerja (Y) juga akan berubah. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah. Apabila Profesionalisme meningkat, maka Kualitas Kerja juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0.670 Dan sebaliknya, jika Profesionalisme menurun, maka Kualitas Kerja juga akan menurun dengan koefisien regresi sebesar 0.670.
- b. Nilai konstanta sebesar 5,498 menunjukkan bahwa, jika semua variabel konstan maka Implementasi masih bersifat positif.
- c. Berdasarkan nilai beta 0.670, diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap Profesionalisme (Y) adalah Kualitas Kerja (X), berdasarkan nilai beta yang besar.

Untuk menguji kebenaran hipotesis dalam penelitian ini, dilakukan uji *F*. Untuk mengetahui bahwa ada pengaruh dapat diketahui dengan melihat dari *level of significant* $\alpha = 0,05$. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a

diterima. Berdasarkan hasil olah data pada tabel ANOVA, maka diketahui nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 35,868 dengan tingkat signifikan 0.00 ($F < 0.05$) yang berarti bahwa variabel Profesionalisme (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kualitas Kerja (Y). Dari hasil tersebut berarti bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kualitas Kerja.

Uji statistik t untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara individual menerangkan variasi variabel *dependen* berdasarkan tabel *coefficients* hasil olah data SPSS, maka diketahui bahwa:

- Nilai t_{hitung} variabel Profesionalisme sebesar 5,989 dengan tingkat signifikansi 0.00 ($p < 0.05$). Berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel Profesionalisme (X) terhadap Kualitas Kerja (Y).
- Hipotesis H_a : Profesionalisme berpengaruh terhadap Kualitas Kerja di Kantor Desa Bulu Wattang Kabupaten Sidenreng Rappang.
- Hipotesis H_o : Profesionalisme tidak berpengaruh terhadap Kualitas Kerja di Kantor Desa Bulu Wattang Kabupaten Sidenreng Rappang.
- Pengambilan keputusan

Jika nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 atau H_a diterima

Jika nilai probabilitasnya lebih Besar dari 0,05 atau H_o ditolak
Keputusan: Profesionalisme berpengaruh terhadap Kualitas Kerja di

Kantor Desa Bulu Wattang Kabupaten Sidenreng Rappang.

Berdasarkan tabel *model summary* koefisien determinasi berganda (R^2) atau R squared = 0.281, berarti pengaruh X terhadap Y yaitu 28,1% perubahan variabel Kualitas Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Profesionalisme (X), atau dengan kata lain pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 28,1%.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan, bahwa:

- Profesionalisme Kerja Aparat di Kantor desa Bulu Wattang Kabupaten Sidenreng Rappang sebesar 36,7% kriteria kurang setuju.
- Kualitas Kerja di Kantor Desa Bulu Wattang Kabupaten Sidenreng Rappang sebesar 37,2% kriteria kurang setuju.
- Pengaruh Profesionalisme Kerja Aparat terhadap Kualitas Kerja di Kantor Desa Bulu Wattang Kabupaten Sidenreng Rappang sebesar 28,1% kriteria kurang setuju.

F. DAFTAR PUSTAKA

Abdullah M. Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit Aswaja Pressindo. Yogyakarta.

- Agung Kurniawan. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik. Pembaruan*. Yogyakarta.
- Cokroaminoto. 2007. *Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Individu*. Available from : [http://cokroaminoto.blogetery.com/2007/06/12/faktor faktor yang mempengaruhi kinerja individu/](http://cokroaminoto.blogetery.com/2007/06/12/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-individu/) akses tanggal 28 April 2009 pukul 09.00 WITA.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks. Jakarta.
- Dr. Riduwan, M.B.A. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Dwiyanto, Agus. 2011. *Mengembalikan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi Birokrasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Cetakan ke IV*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Hasibuan, S. P, Melayu. 2007. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Cetakan kesepuluh. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Hamalik, Oemar. 2007. *Proses Belajar Mengajar*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hao, Laoshi. 2013. *Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dalam Meningkatkan Kualitas kerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kota Banjar*. Hal 3. ([http://www.academi.edu/7734065/BAB I SKRIPSI 82](http://www.academi.edu/7734065/BAB%20I%20SKRIPSI%2082), diakses 29 Desember 2014. 17.22 WIB).
- Ibrahim, Amin. 2008. *Teori dan Konsep Pelayanan Publik serta Implementasinya*. Mandar Maju. Bandung.
- Ismanto, K. 2009. *Manajemen Syari'ah*. Alfabeta. Bandung.
- Kusnendi, 2008. *Model-Model Persamaan Struktural*. Satu dan Multigroup Sampel dengan Lisrel. Alfabeta. Bandung.
- Matutina. 2001. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Cetakan kedua. Gramedia Widia Sarana Indonesia. Jakarta.
- Muhammad, Rifqi. 2008. *Analisis Hubungan antara Profesionalisme Auditor dengan Pertimbangan Tingkat Materialitas dalam Proses Pengauditan Laporan Keuangan. Dalam Jurbal Fenomena*. [Online]. Vol 6 (1), 20 halaman. Tersedia: <http://www.uui.ac.id> ; <http://dppm.uui.ac.id> [12 Juli 2009].

- Akhmad, I., Mustanir, A., & Ramadhan, M. R. (2018). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengawasan Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Kabupaten Enrekang. *Prosiding Konferensi Nasional Ke-7 Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah Aisyiyah (APPPTMA). Jilid 2. Sosial Politik Dan Ekonomi*, 89–103.
- Mustanir, A. D. (2016). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN DANA DESA DAN PARTISIPASI MASYARAKAT DALAM PEMBANGUNAN DI DESA TETEAJI KECAMATAN TELLU LIMPOE KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG. *Jurnal Politik Profetik*, 04(2), 225–238. Retrieved from <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/jpp/article/view/2749>
- Mustanir, A., & Jaya, I. (2016). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA POLITIK TERHADAP PERILAKU PEMILIH TOWANI TOLOTANG DI KECAMATAN MARITENGGAE KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG. *Jurnal Politik Profetik*, 4(1), 84–97.
- Mustanir, A., & Jusman. (2016). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN DAN EFEKTIVITAS PENGELOLAAN TERHADAP PENERIMAAN RETRIBUSI DI PASAR LANCIRANG KECAMATAN PITU RIAWA KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG. *Jurnal Ilmiah Akmen*, 13(3), 542–558.
- Purwandi, Atik. 2008. *Konsep Kebidanan Sejarah Profesionalisme*. Anggota IKAPI. Jakarta.
- Rum Royen. 2007. *Profesionalisme Aparatur Pemda Tobasa*. Jurnal. USU. Medan.
- Serdamayanti. 2009. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan*. Refika Aditama. Bandung.
- Soedarsono, K. Dewi. 2014. *Sistem Manajemen Komunikasi (Teori, Model, dan Aplikasinya)*. Simbiosis Rekatama Media. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Administrasi Pembangunan. Konsep, Dimensi dan Strateginya*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&d*. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Sumber Lain:

Undang-Undang No 25 Tahun 2009.

Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2008. *Manajemen Publik*. Cetakan Kedua. Grasindo. Jakarta.