

PENGARUH PROFESIONALISME PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN TASIKMALAYA

RIZKI SUBKHAN MUHARAM
Ilmu Administrasi Negara
rizkisubkhanmuharam@gmail.com

ABSTRAK

Tesis ini berjudul : Pengaruh Profesionalisme Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya”.

Penentuan judul tersebut dikarenakan ditemukan indikator-indikator masalah yang berkaitan dengan produktivitas kerja pegawai rendah. Dari fenomena produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya tersebut diatas, diduga kurang optimalnya profesionalisme pegawai di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya.

Adapun untuk rumusan masalahnya adalah : Seberapa besar pengaruh simultan profesionalisme pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya ? Dan Seberapa besar pengaruh parsial profesionalisme pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya?.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data terdiri dari data primer dan data sekunder, dengan teknik pengumpulan data secara teknik pengamatan langsung (Observasi langsung), teknik wawancara mendalam, dan penyebaran angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis dalam pengolahan data melalui Analisis Jalur (*Path Analysis*).

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut: Bahwa hasil penelitian dan pembahasan secara simultan dimana profesionalisme pegawai berpengaruh besar terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya, namun terdapat pengaruh variabel lain di luar profesionalisme pegawai tetapi tidak begitu besar pengaruhnya dimana artinya Profesionalisme pegawai sudah baik dilaksanakan dengan menerapkan karakteristik kejelasan, karakteristik integritas, karakteristik penggunaan strategi organisasi informal dan karakteristik penyelenggaraan sehingga pegawai memiliki produktivitas kerja yang tinggi dan Bahwa hasil penelitian dan pembahasan secara parsial dimana profesionalisme pegawai berpengaruh besar terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya berada sudah baik. Hal ini menunjukkan menyangkut variabel Harus ahli, Mampu mandiri, Bertanggung jawab terhadap pekerjaan, Mampu menunjukkan dirinya sebagai profesional, Memegang teguh etika profesinya (*ethics*) dan Memelihara hubungan baik dengan pihak lain dalam melaksanakan pekerjaannya sudah dilaksanakan dengan baik.

Kata Kunci: Profesionalisme Pegawai Dan Produktivitas Kerja Pegawai

ABSTRACT

This thesis is entitled: The Effect of Employee Professionalism on Employee Work Productivity at the Department of Transportation, Communication and Information, Tasikmalaya Regency.



ISSN 2963-1602

Volume 2 Nomor 02 Bulan Januari 2024

JURNAL ILMIAH KOORDINASI

Dikirim Penulis: 09 - 12 - 2023, Diterima: 27 - 12 - 2023, Dipublikasi: 29 - 01 - 2024

The determination of the title is due to the finding of indicators of problems related to low employee productivity. From the phenomenon of employee work productivity at the Department of Transportation, Communication and Informatics, Tasikmalaya Regency, it is suspected that the professionalism of employees at the Department of Transportation, Communication and Information, Tasikmalaya Regency is not optimal.

The formulation of the problem is: How big is the simultaneous influence of employee professionalism on employee work productivity at the Department of Transportation, Communication and Information, Tasikmalaya Regency? And how big is the partial influence of employee professionalism on employee work productivity at the Department of Transportation, Communication and Information, Tasikmalaya Regency?.

The research method used is a descriptive method using a quantitative approach. Data collection consists of primary data and secondary data, with data collection techniques by direct observation (direct observation), in-depth interview techniques, and distributing questionnaires. The data analysis technique used is analysis in data processing through Path Analysis.

Based on the discussion in the previous chapter, the authors conclude as follows: That the results of research and discussion simultaneously where employee professionalism has a major effect on employee work productivity at the Department of Transportation, Communication and Information Technology of Tasikmalaya Regency, but there are other variables outside the professionalism of employees but not so big influence which means that the professionalism of employees has been well implemented by applying the characteristics of clarity, integrity characteristics, characteristics of the use of informal organizational strategies and organizational characteristics so that employees have high work productivity and that the results of research and discussion are partial where employee professionalism has a major effect on employee work productivity at The Department of Transportation, Communication and Information of Tasikmalaya Regency is in good condition. This shows that the variables must be expert, able to be independent, responsible for work, able to show himself as a professional, uphold his professional ethics (ethics) and maintain good relations with other parties in carrying out his work well.

Keywords: Employee Professionalism and Employee Work Productivity

Pendahuluan

Secara umum yang dimaksud dengan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). (Cahyono, 2016, hal. 281) mengatakan bahwa “konsep produktivitas dikembangkan untuk mengukur besarnya kemampuan menghasilkan nilai tambah atas komponen masukan yang digunakan”. Secara sederhana produktivitas yang dimaksud disini adalah perbandingan ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama kegiatan berlangsung.. Secara umum produktivitas kerja pegawai dapat dilihat dari kemampuannya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Apabila dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dilakukan dengan cara yang cepat, tepat dan memuaskan maka dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja pegawai tersebut sudah baik.

Meningkatkan produktivitas kerja Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika

Kabupaten Tasikmalaya, senantiasa memperhatikan faktor-faktor profesionalisme pegawai dan mendorong pegawai bekerja dengan baik, salah satunya yaitu memperhatikan produktivitas kerja pegawai. Dengan memperhatikan produktivitas kerja pegawai maka pegawai dalam bekerja akan senantiasa berupaya memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Adapun Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya diatur oleh Peraturan Daerah Kabupaten Tasikmalaya Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Daerah Kabupaten Tasikmalaya No. 15 Tahun 2016 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Tasikmalaya serta Peraturan Bupati Tasikmalaya Nomor 98 Tahun 2016 Tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Rincian Tugas Unit Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya, dimana Pelayanan Perhubungan Sebagai Penunjang Utama Pembangunan Kabupaten Tasikmalaya adalah sebagai berikut :



- a. Meningkatkan kualitas SDM perhubungan yang profesional;
- b. Meningkatkan kualitas dan kuantitas fasilitas lalu lintas dan perlengkapan jalan;
- c. Mewujudkan Pelayanan Prima di Bidang Perhubungan;
- d. Meningkatkan keselamatan lalu lintas dan angkutan jalan;
- e. Mengembangkan sarana dan prasarana di bidang perhubungan;

Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya dijadikan sebagai obyek penelitian, didasarkan kepada bahwa dinas tersebut adalah salah satu dinas/instansi yang ada di Kabupaten Tasikmalaya, merupakan bagian integral dari implementasi Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 Salah satu hal yang menjadi perhatian dalam program pembangunan adalah peningkatan kualitas sumber daya serta peningkatan produktivitas aparat pemerintah yang diimplementasikan dalam bentuk meningkatkan profesionalisme kerja dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan. Untuk dapat mewujudkan pelayanan prima kepada masyarakat, maka suatu unit organisasi pelayanan publik harus memiliki profesionalisme pegawai yang dapat mempengaruhi terhadap produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang peneliti lakukan pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya dikerenakan ditemukan adanya indikator-indikator masalah yang berkaitan dengan produktivitas kerja pegawai rendah, antara lain sebagai berikut :

1. Hasil yang dicapai dalam bekerja berdasarkan indikator standar mutu kerja masih rendah. Contohnya : Pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada Sekretariat Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika khususnya dalam melaksanakan pengelolaan arsip, dan penataan dokumen dinas oleh staf-stafnya kurang teliti dan tertata dengan sistem serta kualitas yang baik. Hal ini akibatnya sering terjadi keterlambatan apabila ada data lama berkaitan dengan dokumen kepegawaian dan keuangan yang perlu di cari dan diperlukan secara mendesak.
2. Kemampuan kerja pegawai dilihat dari indikator ketrampilan kerja rendah. Contohnya

: Pegawai pada Sub bagian perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan pada Sekretariat Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika dalam melaksanakan penyusunan bahan perencanaan, program, kegiatan, evaluasi, pelaporan dan anggaran Dinas kurang didukung oleh ketrampilan pegawainya. Hal ini berakibat kepada penyusunan rencana anggaran tahunan secara periodik sering terlambat.

Berdasarkan pemasahan tersebut di atas, rendahnya produktivitas kerja pegawai tersebut diduga terkait erat dengan masih belum optimalnya profesionalisme pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya,. Berpedoman pada uraian tersebut, maka peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Profesionalisme Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka *problem statement* (pernyataan masalah)-nya adalah produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya masih rendah. Berdasarkan pernyataan masalah tersebut peneliti mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh simultan profesionalisme pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya ?
2. Seberapa besar pengaruh parsial profesionalisme pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya?

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai :

1. Terkaji dan teranalisisnya seberapa besar pengaruh simultan profesionalisme pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya.



2. Terkaji dan teranalisisnya seberapa besar pengaruh parsial profesionalisme pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya

Tinjauan Pustaka

Untuk menciptakan profesionalisme aparatur negara dalam konteks makro terkait kepada pengembangan sumber daya manusia, sedangkan dalam konteks mikro terkait dengan pengembangan karier. Kedua hal ini saling mengisi, dengan demikian profesionalisme akan dicapai dengan melalui pendidikan dan latihan serta diperkaya dengan pengalaman praktek Seseorang profesional hal-hal yang biasa dapat berubah menjadi luar biasa karena ia terdidik untuk melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan khusus (*special knowledge*) yang diperolehnya melalui pendidikan formal dan pengalaman. Oleh karena itu seseorang yang profesional menurut (Pamudji, 2014, hal. 22) sebagai berikut :

Seseorang yang tergolong profesional, yang berarti memiliki atau dianggap memiliki keahlian, akan melakukan kegiatan-kegiatan (pekerjaan) diantaranya pelayanan publik dengan mempergunakan keahliannya itu sehingga menghasilkan pelayanan publik yang lebih baik mutunya, lebih cepatnya prosesnya, mungkin lebih bervariasi, yang kesemuanya mendatangkan kepuasan pada warga masyarakat.

Pendapat tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa seseorang yang profesional mereka yang memiliki kemampuan keahlian dan keterampilan yang dapat menjamin kondisi yang terbaik terhadap pelaksanaan dan pekerjaannya. Jelas bahwa seseorang yang profesional pada dasarnya adalah mereka yang memiliki keahlian dan keterampilan serta sikap mental yang terpuji, juga dapat menjamin bahwa segala sesuatunya dari perbuatan dan pekerjaannya berada dalam kondisi yang terbaik dari penilaian semua pihak.

(Maister, 2018, hal. 23) bahwa “Profesionalisme adalah masalah sikap bukan seperangkat kompetensi”. Seorang profesional sejati adalah seorang teknisi yang peduli. Lebih jauh (Sobandi, 2012, hal. 64) menegaskan bahwa :

“Profesionalisme bagi seorang pegawai adalah suatu tingkah laku, suatu tujuan atau rangkaian kualitas yang menandai atau melukiskan coraknya suatu profesi dari pegawai”. Lebih jauh (Sobandi, 2012, hal. 64) mengemukakan bahwa ada enam karakteristik dari profesionalisme pegawai yaitu :

1. Harus ahli (*expertise*)
Seorang ahli adalah mereka yang memiliki kompetensi di bidang tertentu dan menjadi rujukan banyak pihak untuk belajar dan sumber pemecahan masalah
2. Mampu mandiri (*autonomy*)
mandiri atau sering juga disebut berdiri di atas kaki sendiri merupakan kemampuan seseorang untuk tidak tergantung pada orang lain serta bertanggung jawab atas apa yang dilakukannya
3. Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya
keadaan untuk wajib menanggung segala sesuatunya. Di tempat kerja, tanggung jawab mengacu pada sejauh mana Anda menjalankan peran dan tugas Anda untuk berkontribusi pada keberhasilan
4. Mampu menunjukkan bahwa dirinya sebagai professional
kemampuan seseorang untuk berinteraksi dalam suatu masyarakat bahasa, antara lain mencakupi sopan santun, memahami gi-liran dalam bercakap-cakap, dan mengakhiri percakapan
5. Memegang teguh etika profesinya (*ethics*)
merupakan hal yang harus dimiliki dimanapun kita berada baik di lingkungan rumah, lingkungan masyarakat hingga di dalam dunia kerja. Sehingga tidak heran jika etika menjadi hal penting yang harus dipahami semua orang
6. Memelihara hubungan baik dengan pihak lain (masyarakat)



subjek yang akan selalu ditemui oleh wirausahawan sosial, baik sebagai penerima manfaat maupun pihak yang membantu wirausahawan sosial mencapai tujuannya

Karakteristik dari profesionalisme pegawai tersebut di atas dapat memberikan keberhasilan ke arah pencapaian tujuan organisasi sehingga akan tercapai kinerja pegawai yang optimal. Profesionalisme pegawai dimaksudkan tidak lain adalah mereka yang memiliki keahlian dan keterampilan yang berkaitan satu-sama lain sehingga menunjukkan adanya perbuatan dan pekerjaannya dalam rangka produktivitas kerja pegawai kearah penyelesaian tujuan organisasi.

Pribadi yang produktif akan lebih kreatif dalam berhubungan dengan dunia sekitarnya dengan cara menciptakan suatu hasil karya melalui kemampuan dan menggunakan pikiran serta perasaannya. Adapun peningkatan produktivitas itu sendiri menurut (Ravianto, 2016, hal. 21) dapat dilihat dalam tiga bentuk, yaitu :

1. Jumlah produksi meningkat dengan menggunakan sumber daya yang sama.
2. Jumlah produksi yang sama atau meningkat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang kurang.
3. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif kecil.

Bentuk-bentuk peningkatan produktivitas kerja tersebut di atas merupakan hasil yang di raih dari seorang pegawai. Sedangkan manfaat peningkatan produktivitas pada tingkat individu menuurut (Sedarmayanti, 2012, hal. 60) dilihat dari:

1. Meningkatnya pendapatan (*income*) dan jaminan sosialnya.
2. Meningkatnya hasrat dan martabat serta pengakuan terhadap potensi individu.
3. Meningkatkan motivasi kerja dan keinginan berprestasi.

Manfaat dalam peningkatan produktivitas sebagaimana dijelaskan tersebut di atas merupakan

hasil yang dicapai dari seorang pegawai. Sutrisno (2009:104) menjelaskan bahwa dimensi produktivitas kerja adalah :

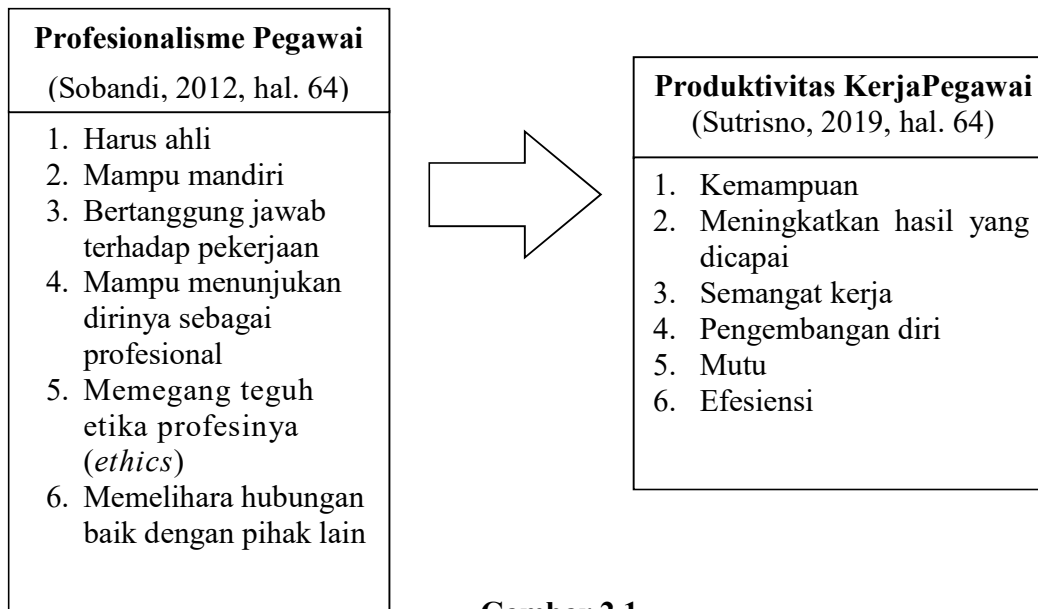
1. Kemampuan. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang pegawai sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil adalah merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja. Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan pegawai untuk meningkatkan kemampuan.
5. Mutu. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu

bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh cukup signifikan bagi para pegawai.

Produktivitas kerja pegawai tersebut merupakan rangkaian yang tidak terpisahkan di dalam pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Keterkaitan antara profesionalisme pegawai dengan produktivitas kerja pegawai dikatakan (Ravianto, 2016, hal. 21) adalah “Profesionalisme pegawai atas dasar pengetahuan dan pengalaman serta keterampilan yang diperlukan guna melakukan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya agar mencapai produktivitas kerja pegawai yang tinggi”. Teori-teori yang peneliti gunakan pada kerangka pemikiran tersebut sesuai dengan karakteristik masalah yang terjadi di lapangan. Oleh karena itu setelah diuraikan berbagai pendapat di atas, maka dapat digambarkan paradigma pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1
Paradigma Pemikiran Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Besarnya pengaruh profesionalisme pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya.



2. Besarnya pengaruh profesionalisme pegawai diukur melalui harus ahli, mampu mandiri, bertanggung jawab, mampu menunjukkan dirinya sebagai profesional, memegang teguh etika profesinya dan memelihara hubungan baik dengan pihak lain terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif.. Metode tersebut menurut Sugiyono (2002:86) yaitu “metode yang bersifat menggambarkan suatu keadaan yang sedang berlangsung pada saat penelitian dilaksanakan, serta bagaimana hubungannya”. Data yang ditetapkan dianalisis dan dibandingkan dengan teori yang ada serta masalah yang ada untuk diambil kesimpulannya. Adapun variabel penelitiannya adalah profesionalisme

pegawai sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja pegawai sebagai variabel terikat.

Desain penelitiannya menjabarkan berbagai variabel yang akan diteliti, kemudian membuat pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lainnya, sehingga akan mudah dirumuskan masalah penelitian, pemilihan teori, rumusan hipotesis, metode penelitian, instrumen penelitian, teknik analisis dan kesimpulan yang diharapkan.

Populasi Penelitian

Populasi penelitiannya adalah lingkungan Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya, sedangkan anggota populasi yang dijadikan responden dengan menggunakan teknik sensus adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya yang berjumlah 78 orang dijadikan responden. Untuk lebih jelasnya rincian pegawai yang dijadikan responden adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Anggota Populasi/Responden Penelitian
N = 78

NO	BAGIAN / SEKSI	JUMLAH
1	Sekretariat	14
2	Bidang Angkutan	7
3	Bidang Lalu Lintas	11
4	Bidang Sarana dan Prasarana	6
5	Bidang Informatika dan Persandian	4
6	Bidng Informasi dan Komunikasi Publik	5
7	UPTD PKB	12
8	UPTD Parkir	3
9	UPTD Terminal	16
Jumlah		78

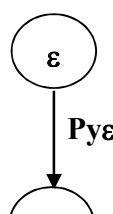
Sumber : Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya,, 2022.

Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data dari responden yang diperoleh melalui kuesioner, digunakan analisis statistik. Analisis statistik menurut pendapat Danim (1997:27) “adalah yang digunakan dalam melaksanakan seluruh rangkaian kerja suatu penelitian ini, diantaranya merumuskan hipotesis,

menyusun instrumen penelitian, menentukan sampel, analisis data dan terakhir suatu kesimpulan dari hasil penelitian”. Analisis dalam pengolahan data melalui Analisis Jalur (*Path Analysis*) yaitu melihat besarnya pengaruh dari variabel profesionalisme pegawai terhadap variabel Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya,.

Analisis jalur dalam penelitian ini digambarkan pada diagram penelitian di bawah ini :

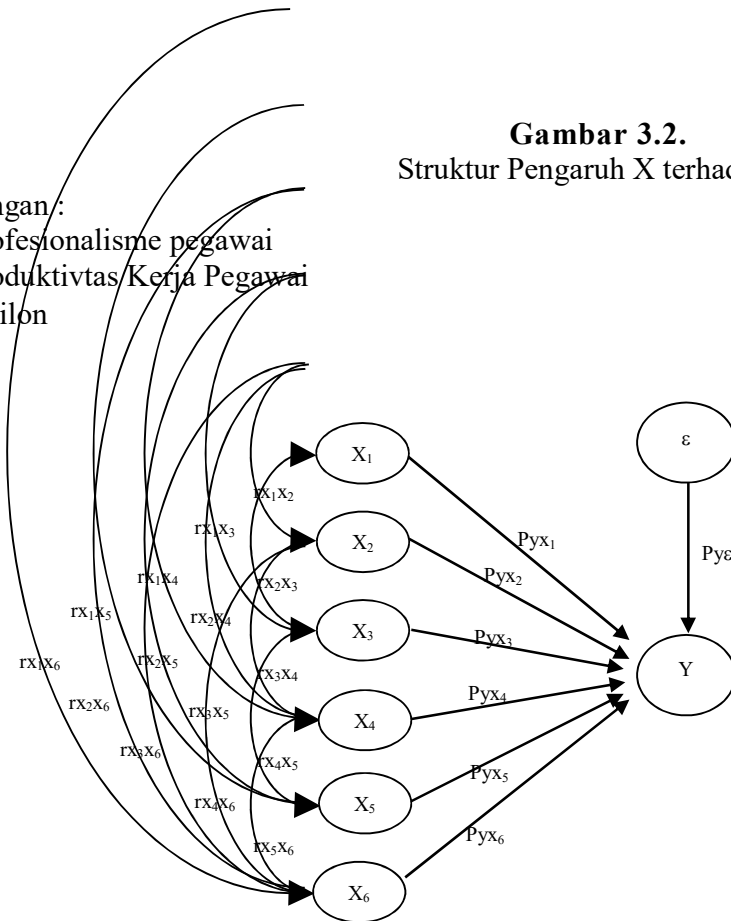


Keterangan:

X = Profesionalisme pegawai

Y = Produktivitas Kerja Pegawai

ϵ = Epsilon



Gambar 3.2.

Struktur Pengaruh X terhadap Y

Gambar 3.3.

Sub Struktur Pengaruh $X_1 \dots X_6$ terhadap Y

Keterangan :

X_1 = Harus ahli

X_2 = Mampu mandiri

X_3 = Bertanggung jawab terhadap pekerjaan

X_4 = Mampu menunjukkan dirinya sebagai profesional

X_5 = Memegang teguh etika profesinya

X_6 = Memelihara hubungan baik dengan pihak lain

Y = Produktivitas Kerja Pegawai

$P_{yX_1} \dots P_{yX_6}$ = Koefisien jalur dari $X_1 \dots X_6$ ke Y

$P_{y\epsilon}$ = Koefisien variabel residu/epsilon

a. Pengujian Secara Simultan/Keseluruhan

Hipotesis penelitian dinyatakan kedalam Hipotesa Statistik yaitu:

$H_0 : \rho_{yX_1} \dots \rho_{yX_6} = 0$

$H_1 : \text{Sekurang-kurangnya ada sebuah } \rho_{yX_i} \neq 0, i = 1, 2, \dots, 6.$

Statistik uji yang digunakan adalah :

$$F = \frac{(n - k - 1) \sum_{i=1}^k \rho_{yX_i} r_{yX_i}}{k \left(1 - \sum_{i=1}^k \rho_{yX_i} r_{yX_i} \right)}$$



atau

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

Statistik uji di atas mengikuti distribusi F-Snedecor dengan derajat bebas $v_1 = k$ dan $v_2 = n - k - 1$. kriteria uji, tolak jika $F > F_{\alpha}(k; n - k - 1)$ dengan $F_{\alpha}(k; n - k - 1)$ diperoleh dari tabel distribusi F dengan $\alpha = 5\%$, derajat bebasnya, $db_1 = k$, dan $db_2 = n - k - 1$.

b. Pengujian Secara Parsial/Individual

Langkah kerja yang disarankan pada pengujian koefisien jalur secara individual adalah sebagai berikut :

2. Tentukan hipotesis statistik yang akan diuji.

$H_0 \rho_{YX} = 0$ melawan $H_1 \rho_{YX} \neq 0$

3. Tentukan statistik uji yang akan digunakan.

$$t_i = \frac{P_{YX_i}}{\sqrt{\frac{(1 - R^2)CR_{ii}}{n - k - 1}}}; i = 1, 2, \dots, k$$

4. Kriteria ujinya adalah; jika nilai $t_i > t_{\alpha/2(n-k-1)}$, dimana $t_{\alpha/2(n-k-1)}$ adalah nilai t kritis tabel maka uji hipotesis H_0 tersebut ditolak atau uji tersebut adalah signifikan atau koefisien jalur tersebut adalah signifikan.
5. Kesimpulan.

Pembahasan Secara Simultan Pengaruh Profesionalisme Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka pembahasan secara simultan pengaruh profesionalisme pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya sebesar 80.28 % dan sisanya sebesar 19.72% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian dapat diketahui faktor lain di luar profesionalisme pegawai yang mempengaruhi terhadap peningkatan produktivitas kerja di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya.

Dari keterangan sketsa penelitian diatas yang mengambil kajian pengaruh profesionalisme pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya, maka berdasarkan temuan-temuan analisis kuantitatif (hasil perhitungan statistik) di atas, peneliti dapat menjelaskan baik hasil observasi maupun wawancara dari Sub-variabel (simultan) sebagai berikut:

Setiap organisasi pasti mengedepankan sebuah profesionalisme pegawai agar tercipta hasil

yang selaras. Biasanya proses profesionalisme pegawai dalam suatu organisasi meliputi atasan dan bawahan dengan metode penyampaian yang terarah dari suatu atasan ke bawahannya yang semata-mata semua berorientasi berdasarkan organisasi. Dapat dibayangkan jika berorganisasi tanpa adanya profesionalisme pegawai pasti hasilnya nihil. Profesionalisme pegawai merupakan proses pengiriman stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk merubah tingkah laku orang lain. Dengan kata lain profesionalisme pegawai dapat adalah proses penyampaian informasi yang berguna untuk mengkoordinasi lingkungan dan orang lain demi mencapai suatu tujuan

Profesionalisme pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sudah dilaksanakan dengan baik oleh pimpinan. Artinya Kepala sebagai pimpinan sudah melaksanakan profesionalisme pegawai berdasarkan karakteristik-karakteristik profesionalisme pegawai yang meliputi : Harus ahli (*expertise*), Mampu mandiri (*autonomy*), Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, Mampu menunjukkan bahwa dirinya sebagai profesional, Memegang teguh etika profesinya (*ethics*) dan Memelihara hubungan baik dengan pihak lain (masyarakat)



Dalam pelaksanaan profesionalisme pegawai, melalui karakteristik kejelasan pimpinan sudah dapat menyampaikan profesionalisme pegawai baik lisan maupun tulisan dengan menggunakan bahasa yang jelas dan sudah menggunakan media yang tersedia untuk dimanfaatkan secara efektif dalam berprofesionalisme pegawai meskipun pada indikator lain informasi yang diberikan belum sepenuhnya dimengerti oleh bawahannya.

Profesionalisme Pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya perlu dipertahankan dan bahkan lebih ditingkatkan lagi agar lebih optimal pada kategori sangat tinggi. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan keberhasilan Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya. Secara umum, produktivitas kerja pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya juga menunjukkan sudah baik dari segi tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya semangat dan gairah kerja dan insentif oleh para karyawan dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan dan meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya sudah memiliki disiplin yang baik seperti mampu mengatasi masalah, hasil pekerjaan sesuai dengan tujuan, adanya motivasi, insentif, memiliki kesiapan dalam melaksanakan pekerjaannya, serta memperhatikan kondisi kerja. Meskipun pemanfaatan waktu kerja dan kerjasama antara pegawai belum semaksimal mungkin.

Dari keenam karakteristik profesionalisme pegawai yang dijadikan dasar penelitian ini, masing-masing karakteristik dalam profesionalisme pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya. Jadi dapat disimpulkan secara keseluruhan Profesionalisme Pegawai berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya dengan menggunakan karakteristik harus ahli (*expertise*), mampu mandiri (*autonomy*), bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, mampu menunjukkan bahwa

dirinya sebagai profesional, memegang teguh etika profesinya (*ethics*) dan memelihara hubungan baik dengan pihak lain (masyarakat).

Untuk menciptakan profesionalisme aparatur negara dalam konteks makro terkait kepada pengembangan sumber daya manusia, sedangkan dalam konteks mikro terkait dengan pengembangan karier. Kedua hal ini saling mengisi, dengan demikian profesionalisme akan dicapai dengan melalui pendidikan dan latihan serta diperkaya dengan pengalaman praktek Seseorang profesional hal-hal yang biasa dapat berubah menjadi luar biasa karena ia terdidik untuk melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan khusus (*special knowledge*) yang diperolehnya melalui pendidikan formal dan pengalaman.

Adapun untuk hasil epsilon harapan berkontribusi sangat rendah dalam upaya mencapai produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya. Hasil temuan di lapangan menunjukkan bahwa profesionalisme pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya pada umumnya dipandang sangat baik. Hasil temuan tersebut dikuatkan oleh data empirik yang memperlihatkan bahwa profesionalisme pegawai sangat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya.

Pembahasan Secara Parsial Pengaruh Profesionalisme Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya

Sesuai dengan sketsa penelitian diatas yang mengambil kajian pengaruh profesionalisme pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya, maka berdasarkan temuan-temuan analisis kuantitatif (hasil perhitungan statistik) di atas, peneliti dapat menjelaskan baik hasil observasi maupun wawancara dari Sub-variabel (Parsial) sebagai berikut:

Profesionalisme bagi seorang pegawai adalah suatu tingkah laku, suatu tujuan atau rangkaian kualitas yang menandai atau melukiskan coraknya suatu profesi dari pegawai



pada Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya ada enam karakteristik dari profesionalisme pegawai yaitu :

1. Harus ahli (*expertise*) berkontribusi cukup baik sebesar 17.1% dalam upaya mencapai produktivitas kerja pegawai. Kondisi persaingan saat ini menjadikan profesionalisme sebagai sumber kekuatan. Kunci terbesar untuk meraih keberhasilan pun terletak pada kemampuan meningkatkan profesionalisme di bidangnya masing-masing pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya, dalam arti melaksanakan aktivitas usaha secara efisien, efektif dan produktif, sehingga kondisi usaha dapat bertahan dan berkembang (*survive*). Hasil temuan ini juga dikuatkan oleh tanggapan responden yang menunjukkan bahwa sub variabel profesionalisme pegawai berada pada tahapan cukup baik dan cenderung mengarah ke sangat baik
2. Mampu mandiri (*autonomy*) berkontribusi kurang baik sebesar 12.8% dalam upaya mencapai produktivitas kerja pegawai. Dimana peningkatan kualitas profesionalisme para birokrat merupakan suatu keharusan. Bagaimanapun juga kemampuan pemerintah untuk memberi respons terhadap berbagai perubahan dan tuntutan-tuntutan baru yang terus tumbuh dalam masyarakat hanya mungkin dipelihara, jika para aparaturnya memiliki kualitas profesionalisme yang tinggi pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya. Hasil temuan ini juga dikuatkan oleh tanggapan responden yang menunjukkan bahwa sub variabel profesionalisme pegawai berada pada tahapan kurang baik dan cenderung mengarah ke baik
3. Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya berkontribusi kurang baik sebesar 9.9% dalam upaya mencapai produktivitas kerja pegawai dimana bertanggung jawab terhadap pekerjaannya yang berkualitas tinggi dan memiliki komitmen profesional yang dapat mengembangkan berbagai upaya serta kebijakan untuk menumbuhkan kemandirian masyarakat, dan karenanya memperoleh respek yang tinggi dari masyarakat yang mandiri itu

pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya. Hasil temuan ini juga dikuatkan oleh tanggapan responden yang menunjukkan bahwa sub variabel profesionalisme pegawai berada pada tahapan kurang baik dan cenderung mengarah ke baik

4. Mampu menunjukan bahwa dirinya sebagai professional berkontribusi kurang baik sebesar 9.8% dalam upaya mencapai produktivitas kerja pegawai dimana profesionalisme dan spesialisasi sangat dibutuhkan oleh aparatur pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya karena betapapun tingginya kemampuan intelektual seseorang, dan betapapun pintarnya serta tingginya dedikasinya kepada tugas sudah diluar jangkauan kemampuan seseorang untuk menguasai seluruh seluk beluk tugasnya yang amat kompleks itu secara mendalam. Hasil temuan ini juga dikuatkan oleh tanggapan responden yang menunjukkan bahwa sub variabel profesionalisme pegawai berada pada tahapan kurang baik dan cenderung mengarah ke baik
5. Memegang teguh etika profesinya (*ethics*) berkontribusi cukup baik sebesar 12.5% dalam upaya mencapai produktivitas kerja pegawai, dimana peningkatan profesionalisme di lingkungan aparatur pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya memerlukan pemikiran yang matang, kebijaksanaan yang berangkat dari pentingnya pengembangan sumber daya insani, disertai oleh kegiatan-kegiatan pengembangan yang berkelanjutan. Hasil temuan ini juga dikuatkan oleh tanggapan responden yang menunjukkan bahwa sub variabel profesionalisme pegawai berada pada tahapan cukup baik dan cenderung mengarah ke sangat baik
6. Memelihara hubungan baik dengan pihak lain (masyarakat) berkontribusi cukup baik sebesar 18.6% dalam upaya mencapai produktivitas kerja pegawai, dimana memelihara hubungan baik dengan pihak lain (masyarakat) dalam konteks makro terkait kepada pengembangan sumber daya manusia, sedangkan dalam konteks mikro terkait dengan pengembangan



karier. Kedua hal ini saling mengisi, dengan demikian profesionalisme akan dicapai dengan melalui pendidikan dan latihan serta diperkaya dengan pengalaman praktek di pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya. Hasil temuan ini juga dikuatkan oleh tanggapan responden yang menunjukkan bahwa sub variabel profesionalisme pegawai berada pada tahapan cukup baik dan cenderung mengarah ke sangat baik.

Adapun untuk hasil epsilon harapan berkontribusi sangat rendah sebesar 19.1% dalam upaya mencapai produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya. Hasil temuan di lapangan menunjukkan bahwa profesionalisme pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya pada umumnya dipandang sangat baik. Hasil temuan tersebut dikuatkan oleh data empirik yang memperlihatkan bahwa profesionalisme pegawai sangat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa hasil penelitian dan pembahasan secara simultan dimana profesionalisme pegawai berpengaruh besar terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya, namun terdapat pengaruh variabel lain di luar profesionalisme pegawai tetapi tidak begitu besar pengaruhnya dimana artinya Profesionalisme pegawai sudah baik dilaksanakan dengan menerapkan karakteristik kejelasan, karakteristik integritas, karakteristik penggunaan strategi organisasi informal dan karakteristik penyelenggaraan sehingga pegawai memiliki produktivitas kerja yang tinggi.
2. Bahwa hasil penelitian dan pembahasan secara parsial dimana profesionalisme pegawai berpengaruh besar terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi

dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya berada sudah baik. Hal ini menunjukkan menyangkut variabel Harus ahli, Mampu mandiri, Bertanggung jawab terhadap pekerjaan, Mampu menunjukkan dirinya sebagai profesional, Memegang teguh etika profesinya (*ethics*) dan Memelihara hubungan baik dengan pihak lain dalam melaksanakan pekerjaannya sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat dilihat pada tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya semangat dan gairah kerja dan insentif oleh para karyawan dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan dan meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai.

Saran

Saran Akademis

Berdasarkan hasil penelitian ini secara akademik disarankan untuk mengembangkan konsep keilmuan bidang administrasi publik disarankan:

1. Berhasil atau suksesnya profesionalisme pegawai dan produktivitas kerja pegawai menyangkut variabel Harus ahli, Mampu mandiri, Bertanggung jawab terhadap pekerjaan, Mampu menunjukkan dirinya sebagai profesional, Memegang teguh etika profesinya (*ethics*) dan Memelihara hubungan baik dengan pihak lain. Walau demikian dalam profesionalisme pegawai perlu memperhatikan faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas pegawai.
2. Bagi peneliti selanjutnya perlu adanya kajian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai sebagai wawasan tambahan terhadap penyempurnaan konsep keilmuan dalam profesionalisme pegawai dan produktivitas kerja pegawai yang lebih kondisional.

Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian ini secara praktis disarankan sebagai berikut:

1. Kepala Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya



perlu meningkatkan kemampuannya dalam menunjukkan dirinya sebagai profesional dan memberikan informasi kepada pegawai mengenai tugas dan pekerjaan agar dapat dimengerti agar tidak terjadi kesalahpahaman pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

2. Kepala Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya perlu memegang teguh etika profesinya (*ethics*) dan memelihara kerjasama dengan pegawai sebagai bawahannya agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.
3. Setiap pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya perlu memelihara dan meningkatkan bekerja sama antar pegawai sebagai tim sehingga dapat bekerja dengan penuh disiplin.
4. Setiap pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya harus memiliki tanggung jawab atas waktu atau jam kerjanya. Artinya setiap pegawai harus dapat memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik untuk menyelesaikan semua pekerjaannya.

Organisasi Perilaku, Struktur, Proses. Jakarta: Erlangga.

- Gomes, Cardoso. 2015. Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2017. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Handyaningrat. Soewarno. 2016. Ilmu Administrasi Dan Manajemen. Jakarta : Balai Pustaka.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-6. Jakarta : Erlangga.
- Henry, Nicholas. 2015. Administrasi Negara dan Masalah-masalah Publik. Terjemahan Luciana D. Lontoh. PT. Raja Garfindo Persada. Jakarta
- Hersey, Paul dan Blanchard, Ken. 2014. Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia. (terjemahan). Jakarta : Erlangga Edisi Keempat.
- Hoogerwerf, 2013. Ilmu Pemerintahan, Terjemahan R. L. L. Tobing, Jakarta : Erlangga.
- Jones, Charles. 2014. *An Introduction to Study of Public Policy*. Terjemahan Ricky Istamto. Pengantar Kebijakan Publik .Jakarta : PT. Raja Grafindo
- Kisdarto. 2012. Menuju Sumber Daya Manusia Berdaya. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- LAN-RI, 2019. Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia, Jilid I dan II, Jakarta : Gunung Agung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Rosdakarya.
- Maister, David. H. 2018. Profesionalisme Sejati. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Mustopadidjadja. 2018. Perkembangan dan Penerapan Studi Kebijakan. Jakarta: LAN.
- Nigro, Felix A. and Nigro, Lloyd G. 1977. *Modern Public Administration*. California : Harper and Row.

DAFTAR PUSTAKA

- Almasdi, Suit Yusuf. 2016. Aspek Sikap Mental Dalam MSDM. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Atmosudirdjo, Prayudi. 2013. Manajemen Pemerintahan. Jakarta : Erlangga
- Danim. 2017. Teori Kebijakan Publik. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Davis, Keith. 2015. Human Behavior at Work : *Organizational Behavior*. New York : Mc Graw Hill.
- Dharma, Agus. 2012. Manajemen Supervisi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Dye, Thomas R. 2012. *Understanding Public Policy*. Eaglewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Gibson. 2013. Organisasi dan Manajemen. Jakarta : CV. Haji Masagung. Gibson, James L, John M. Ivancevich and James H. Donnelly Jr. 1987. Organization. Terjemahan Djarkasih.



- Nitisemito, Alex S., 2016. Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Pamudji, S. 2014. Profesionalisme Aparatur Negara dalam Meningkatkan Pelayanan Publik. Jakarta : IIP.
- Pareek, Udai. 2012. Perilaku Organisasi, Pedoman Ke Arak Pemahaman Proses Komunikasi Antar Pribadi dan Motivasi Kerja, Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo.
- Pfiffner, John Mc Donald. 2015. *Principles of Public Administration*. California : Ronald Press.
- Prawirosentono, Suryadi. 2019. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta : BPFE.
- Presthus, Robert Vance. 2015. *Public Administration*. University of Michigan. Ronald Press, Co.
- Ranupandojo, Heidjrachman. Husnan, Suad 1989. Manajemen Personalialia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Rasyid, Ryaas. 2017. Kualitas Profesional Pamong Praja Yang Responsif. Jakarta : IIP.
- Robbins, Stephen P. 2014. Teori Organisasi, Struktur, Desain & Aplikasi. Edisi 3. Cetakan Pertama AM Bahasa: Jusuf Udaya, Lic, Ec, Jakarta: Arcan.
- Ravianto, P. 2016. Manajemen Biaya Pengendalian dan Reduksi. Jakarta : Lembaga Sarana Informasi dan Produktivitas.
- Sanjaya, Wina. 2016. Strategi Profesionalisme. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Schermerhorn, John, R. 2012. *Management. Seventh Edition*. Unites States of America : John Willey and Sons, Inc.
- Siagian, Sondang P. 2017. Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi. Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Simamora, Henry. 2015. Rekrutmen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. Produktivitas. Apa dan Bagaimana. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno. 2009. Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi. Yogyakarta : Ekonisia.
- Sedarmayanti. 2012. Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sobandi, Baban. 2012. Etika Kebijakan Publik. Jakarta : Mutiara Ilmu.
- Soedjadi, FX. 2019. *Organization and Methods* Penunjang Berhasilnya Proses Manajemen. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Administrasi. Bandung : Alfabeta.
- Tjokroamidjojo, Bintoro. 2014. Perencanaan Pembangunan. Jakarta : Gunung Agung.
- Udoji, Chief J.O, 2011. *The African Public Servant As a Public Policy in Africa*. Addis Abeba : African Association for Public Administration and Management.
- Umar, Husein. 2012. Evaluasi Efektivitas Perusahaan. Jakarta : Gramedia Pustraka.
- Wahab, Solichin Abdul. 2012. Analisis Kebijakan, dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara. Jakarta : Bumi Aksara.
- Winardi. 2012. Azas-azas Manajemen. Bandung : Alumni.
- Wasistiono, Sadu. 2003. Manajemen Pemerintahan Daerah. Bandung : Fokus Media.
- Wursanto, I.G. 2019. Dasar-Dasar Manajemen Personalialia. Jakarta : Pustaka Dian.
- Dokumen :**
- Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Undang-Undang RI Nomor 43 Tahun 1999, tentang Perubahan Undang-Undang RI Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Hasriana. 2019. Analisis Pengaruh Profesionalisme Pegawai terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bandung.
- Ihwanudin. 2014. Analisis Pengaruh Profesionalisme Pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang.



ISSN 2963-1602

Volume 2 Nomor 02 Bulan Januari 2024

JURNAL ILMIAH KOORDINASI

Dikirim Penulis: 09 - 12 - 2023, Diterima: 27 - 12 - 2023, Dipublikasi: 29 - 01 - 2024



ISSN 2963-1602

Volume 2 Nomor 02 Bulan Januari 2024

JURNAL ILMIAH KOORDINASI

Dikirim Penulis: 09 - 12 - 2023, Diterima: 27 - 12 - 2023, Dipublikasi: 29 - 01 - 2024

Rizki Subkhan Muharam—TURNITIN ARTIKEL

ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

15%

PUBLICATIONS

25%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

eprints.walisongo.ac.id

Internet Source

0%

1

2

media.neliti.com

Internet Source

0%

3

pkh.kemsos.go.id

Internet Source

0%

1

4

repositori.usu.ac.id

Internet Source

0%

1

5

core.ac.uk

Internet Source

0%

1

6

Submitted to Lambung Mangkurat University

Student Paper

0%

1

7

repository.unpad.ac.id



ISSN 2963-1602

Volume 2 Nomor 02 Bulan Januari 2024

JURNAL ILMIAH KOORDINASI

Dikirim Penulis: 09 - 12 - 2023, Diterima: 27 - 12 - 2023, Dipublikasi: 29 - 01 - 2024

Internet Source

0%

8

repository.uinjambi.ac.id

Internet Source

0%

9

Submitted to Universitas Jenderal Soedirman

Student Paper

0%

1

1



ISSN 2963-1602

Volume 2 Nomor 02 Bulan Januari 2024

JURNAL ILMIAH KOORDINASI

Dikirim Penulis: 09 - 12 - 2023, Diterima: 27 - 12 - 2023, Dipublikasi: 29 - 01 - 2024

10

kemsos.go.id

Internet Source

<1 %

11

Submitted to Korea National University of Transportation

Student Paper

<1 %

12

doku.pub

Internet Source

<1 %

13

pt.scribd.com

Internet Source

<1 %

14

Submitted to Sriwijaya University

Student Paper

<1 %

15

keclubukbaja.batam.go.id

Internet Source

<1 %

16

jurnalskrripsitesis.wordpress.com

Internet Source

<1 %

17

jdih.kemsos.go.id

Internet Source

<1 %

18

www.slideshare.net

Internet Source

<1 %

19

www.scribd.com

Internet Source

<1 %

20

jurnal.syntaxtransformation.co.id

Internet Source

<1 %

21

Submitted to Universitas Bung Hatta



ISSN 2963-1602

Volume 2 Nomor 02 Bulan Januari 2024

JURNAL ILMIAH KOORDINASI

Dikirim Penulis: 09 - 12 - 2023, Diterima: 27 - 12 - 2023, Dipublikasi: 29 - 01 - 2024

Student Paper

<1 %

22

ejournal2.undiksha.ac.id

Internet Source

<1 %

23

es.scribd.com

Internet Source

<1 %

24

anwarudinkalimati.wordpress.com

Internet Source

<1 %

25

Submitted to iGroup

Student Paper

<1 %

26

123dok.com

Internet Source

<1 %

27

Submitted to Binus University International

Student Paper

<1 %

28

etheses.iainponorogo.ac.id

Internet Source

<1 %

29

repository.fisip-untirta.ac.id

Internet Source

<1 %

30

docplayer.info

Internet Source

<1 %

31

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

<1 %

32

www.jogloabang.com

Internet Source



ISSN 2963-1602

Volume 2 Nomor 02 Bulan Januari 2024

JURNAL ILMIAH KOORDINASI

Dikirim Penulis: 09 - 12 - 2023, Diterima: 27 - 12 - 2023, Dipublikasi: 29 - 01 - 2024

<1%



ISSN 2963-1602

Volume 2 Nomor 02 Bulan Januari 2024

JURNAL ILMIAH KOORDINASI

Dikirim Penulis: 09 - 12 - 2023, Diterima: 27 - 12 - 2023, Dipublikasi: 29 - 01 - 2024

33

id.123dok.com

Internet Source

<1%

34

Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur

Student Paper

<1%

35

Tony Pathony, Cornelis Deda. "Implementasi Kebijakan Bantuan Pangan Non-Tunai Melalui Elektronik Warung Gotong Royong (E-Warong) di Kecamatan Subang Kabupaten Subang", The World of Public Administration Journal, 2020

Publication

<1%

36

fenery.org

Internet Source

<1%

37

repository.uma.ac.id

Internet Source

<1%

38

repository.radenintan.ac.id

Internet Source

<1%

39

repository.upstegal.ac.id

Internet Source

<1%

40

dinsos.kalteng.go.id

Internet Source

<1%

41

tegalbuleudinfo.blogspot.com

Internet Source

<1%

42

eprints.uny.ac.id

Internet Source



ISSN 2963-1602

Volume 2 Nomor 02 Bulan Januari 2024

JURNAL ILMIAH KOORDINASI

Dikirim Penulis: 09 - 12 - 2023, Diterima: 27 - 12 - 2023, Dipublikasi: 29 - 01 - 2024

<1 %

43

ppid.tegalkab.go.id

Internet Source

<1 %

44

jimfeb.ub.ac.id

Internet Source

<1 %

45

repository.uinjkt.ac.id

Internet Source

<1 %

46

Submitted to Universitas 17 Agustus 1945
Semarang

Student Paper

<1 %

47

Submitted to Universitas Pendidikan
Indonesia

Student Paper

<1 %

48

repository.unhas.ac.id

Internet Source

<1 %

49

www.coursehero.com

Internet Source

<1 %

50

Submitted to Universitas PGRI Palembang

Student Paper

<1 %

51

Submitted to Daegu Gyeongbuk Institute of
Science and Technology

Student Paper

<1 %

52

dspace.uii.ac.id

Internet Source



53

repository.uinsu.ac.id

Internet Source

<1%

54

eprints.iain-surakarta.ac.id

Internet Source

<1%

55

id.scribd.com

Internet Source

<1%

56

Submitted to Universitas Sebelas Maret

Student Paper

<1%

57

adenaon.blogspot.com

Internet Source

<1%

58

imuband-info.blogspot.com

Internet Source

<1%

59

newssatu.com

Internet Source

<1%

60

Submitted to Badan Pengembangan dan
Pembinaan Bahasa Kementerian Pendidikan dan
Kebudayaan

Student Paper

<1%

61

Submitted to Universitas Negeri Makassar

Student Paper

<1%

62

adoc.pub

Internet Source

<1%

63

needoc.net

Internet Source

<1%



87

openlibrary.telkomuniversity.ac.id

<1 %

d

Internet Source

88

repository.uin-suska.ac.id

<1 %

Internet Source

89

repository.upi.edu

<1 %

Internet Source

90

rotendaokab.go.id

<1 %

Internet Source

91

sinarharapan.net

<1 %

Internet Source

92

www.kemosos.go.id

<1 %

Internet Source

93

www.og-indonesia.com

<1 %

Internet Source

94

www.yumpu.com

<1 %

Internet Source

95

jurnal.unpad.ac.id

<1 %

Internet Source

96

dinsos.sultraprov.go.id

<1 %

Internet Source

97

www.bangka.lankab.go.id

<1 %

Internet Source

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches

Off