

Pengaruh Profesionalisme Dan Kompetensi Birokrasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Karawang

Enjang Sudarman

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI, sudarmanenjang@yahoo.co.id

Abstrak

Tujuan Untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme dan Kompetensi Birokrasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang.

Desain/Metode menggunakan metode korelasi dan regresi, untuk mencari pengaruh antar variabel yang diteliti yaitu; variabel independen profesionalisme (X_1) dan kompetensi birokrasi (X_2) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y). Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil sebanyak 46 orang dari total sampel. Sumber data primer diambil menggunakan kuesioner / instrumen: variabel profesionalisme, variabel kompetensi birokrasi, dan variabel kinerja pegawai. Analisis data menggunakan Statistik inferensial dengan SPSS versi:22.

Temuan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara profesionalisme dan kompetensi birokrasi terhadap kinerja pegawai (F hitung = 435,142, $p < 0,000$).

Implikasi (1) upaya meningkatkan responsivitas aparatur dengan menerapkan program kerja jangka panjang, menengah dan jangka pendek skala prioritas. (2) upaya meningkatkan kompetensi pegawai dengan program pendidikan dan pelatihan

Originalitas (1) indikator profesionalisme: responsif, inovatif, dedikasi, kewajiban sosial, keahlian khusus, kewenangan dan afiliasi organisasi profesi (2) indikator kompetensi birokrasi: integritas, kerja sama, etos kerja, kepemimpinan, keterampilan teknis. (3) indikator kinerja pegawai: fasilitasi, koordinasi, pembinaan dan pengawasan

Tipe Penelitian Studi Empiris

Kata Kunci : profesionalisme, kompetensi birokrasi, kinerja pegawai, responsif, inovatif

I. Pendahuluan

Kinerja birokrasi dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil menjadi isu yang sangat strategis karena memiliki dampak terhadap kehidupan ekonomi maupun politik. Dalam hal ekonomi, kinerja Pegawai Negeri Sipil berpengaruh terhadap kondisi pertumbuhan ekonomi, sedangkan dalam hal politik kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan berpengaruh dalam tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Semangat reformasi telah mendorong Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan upaya pemerintah memberikan perhatian dalam menanggulangi masalah korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Sementara itu, tugas utama dinas instansi pemerintahan daerah adalah penyelenggaraan pemerintahan secara benar (good-governance) dan bersih (clean-government) terutama di dalam pelayanan publik. Untuk mencapai keberhasilan tugas tersebut diperlukan profesionalisme dan kompetensi aparatur pemerintah. Jika terabaikannya unsur profesionalisme dalam menjalankan tugas dan fungsi aparatur pemerintah berdampak terhadap menurunnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Profesionalisme disini lebih ditujukan kemampuan aparatur dalam memberikan pelayanan yang baik, adil, ditunjang oleh kemampuan dan keahlian dalam memahami, menterjemahkan kebutuhan masyarakat melalui program dan kegiatan yang inovatif. Profesionalisme aparatur pemerintah ini mencakup inovasi dan responsifitas terhadap kebutuhan masyarakat yang dijabarkan dalam visi misi organisasi pemerintahan.

Peningkatan kompetensi pegawai menjadi penting diikuti dengan penempatan pegawai sesuai kompetensi yang dimiliki. Permasalahan yang terjadi adalah penempatan jabatan dalam birokrasi seringkali didasari oleh kepentingan politik yang berkuasa tanpa mempertimbangkan kemampuan pegawai, hal ini berdampak pada kinerja layanan birokrasi menjadi tidak maksimal.

Dalam proses penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (Good Governance) diperlukan adanya langkah pembaharuan atau reformasi birokrasi. Belakangan ini muncul isu mengenai kompetensi birokrasi Pegawai Negeri Sipil masih rendah, kurang produktif, etos kerja rendah, sering bolos, dan sebagainya. Demikian halnya permasalahan yang dihadapi dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Karawang antara lain diketemukan; belum optimalnya fungsi dan pemanfaatan sarana perdagangan, belum efisiennya distribusi barang dan jasa, masih kurangnya pengawasan barang yang beredar, tertib usaha, tertib ukur dan perlindungan konsumen, masih lemahnya daya saing beberapa komoditi ekspor industri. Permasalahan mengenai kinerja birokrasi di dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Karawang rendah, maka diperlukan adanya peningkatan kompetensi terhadap aparaturnya baik secara individu maupun kelompok guna meningkatkan produktifitas dan profesionalitas kerja.

Masalah lain yang dihadapi dinas perindustrian dan perdagangan pada sektor pertambangan dan energi adalah diketemukan sekitar 11.700 rumah kurang mampu yang belum teraliri listrik, eksploitasi tambang yang berdampak perusakan, masih ada pertambangan kecil liar berdampak pada kerusakan lingkungan. Berkaitan dengan hal diatas diperlukan sinergitas, koordinasi, sinkronisasi dan integrasi terhadap pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya ekonomi di wilayah Kabupaten Karawang.

Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan SKPD di dinas Perindustrian dan Perdagangan diuraikan berdasarkan lingkup kerja. permasalahan utama adalah sumberdaya manusia menyangkut profesionalisme dan komitmen organisasi yang belum optimal, hal ini dapat diuraikan sebagai berikut: (1) Permasalahan keterbatasan SDM, Personil yang ada masih kurang, terutama pada keahlian khusus seperti: tenaga ahli kemetrollogian dibutuhkan 8 orang, yang ada baru 4 orang; Tenaga penyuluh lapangan (penyuluh industri) , baru ada 2 orang, yang dibutuhkan 10 orang; Tenaga pengukur air bawah tanah, dibutuhkan 9 orang yang ada 4 orang; Tenaga operator komputer kekurangan 4 orang; Tenaga PPNS perlindungan konsumen dan pengawasan barang beredar diperlukan 5 orang yang ada baru 2 orang. (2) Permasalahan Bidang Perindustrian. Hampir 85% tupoksi Bidang Perindustrian terfokus pada upaya peningkatan dan pengembangan IKM, karena IKM mendominasi bidang usaha di kabupaten Karawang dari total unit usaha industri yang ada, memerlukan pembinaan dan pengembangan IKM dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Adapun permasalahan dalam Bidang Perindustrian adalah: a) Tantangan daya saing industri daerah dan nasional dalam menghadapi berlakunya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) dan ASEAN Free Trade Area (AFTA), b) Pengembangan Industri kecil yang memiliki kekhasan / keunikan lokal belum optimal, c) Pusat promosi produk industry belum optimal, d) Jejaring usaha yang kuat antar pelaku industry kecil belum optimal, e) Dukungan infrastruktur ke sentra produksi industri kecil masih lemah, f) Pengusaha IKM masih lemah dalam penguasaan teknologi, mengakses pasar, permodalan, mendesain produk dan diversifikasi produk, manajemen pengelolaan usaha dan kewirausahaan. g) Pola kemitraan antara perusahaan besar dengan IKM sebagaimana diamanatkan dalam UU No.5 Tahun 2004 tentang Perindustrian, belum berjalan sebagaimana yang diharapkan, termasuk program CSR belum dikoordinasikan dengan baik. h) Data laporan realisasi produksi belum optimal sehingga kesulitan dalam mengevaluasi tingkat pencapaian produksi, barang ekspor sehingga sulit untuk dilakukan tindakan antisipasi dalam membuat kebijakan. i) Belum terdistribusinya tenaga fungsional dan penyuluh perindustrian / tenaga teknis di tiap kecamatan. Berdasarkan uraian permasalahan di atas yaitu kurangnya profesionalisme dan kompetensi birokrasi pada dinas Perindustrian dan perdagangan di Kabupaten Karawang.

Professional adalah kemampuan atau kecakapan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sedangkan profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kualitas dan tingkah laku khusus yang dimiliki oleh seorang profesional. Dengan demikian yang dimaksud dengan profesionalisme adalah kemampuan dan kewenangan untuk melaksanakan proses kegiatan sebagai penyelenggaraan pemerintahan dalam upaya meningkatkan kemampuan dan keterampilan dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Dalam menjalankan kewenangan profesionalnya,

seorang aparatur harus mempunyai kemampuan yang telah ditunjukkan melalui kecakapannya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas penulis melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme dan Kompetensi Birokrasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang.

II. Kajian Teori

1. Pengertian Profesionalisme

Pengertian profesionalisme menurut Webster dictionary (1960:1163) *A vocation or occupation requiring advanced training in some liberal art or science and usually involving mental rather than manual work, as teaching, engineering, writing, etc.* (suatu pekerjaan atau jabatan yang membutuhkan pelatihan yang mendalam baik di bidang seni atau ilmu pengetahuan dan biasanya lebih mengutamakan kemampuan mental daripada kemampuan fisik, seperti mengajar, ilmu mesin, penulisan, dll). Pamudji (1985) profesional tersebut melahirkan arti profesional quality, status, yang secara komprehensif memiliki arti lapangan kerja tertentu yang diduduki oleh orang-orang yang memiliki kemampuan tertentu. Sementara itu Korten & Alfonso (1981) dalam Tjokrowinoto (1996:178) profesionalisme adalah "kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (bureaucratic-competence) dengan kebutuhan tugas (task-requirement), mencakup perencanaan, pengkoordinasian, dan pelaksanaan fungsinya secara efisien, inovatif, dan mempunyai etos kerja tinggi. Rachmawati (2007:28) professional berasal dari kata sifat Professione (pekerjaan) yang berarti sangat mampu melakukan pekerjaan. Professional berarti melaksanakan sebuah profesi dengan menggunakan kemampuan pengetahuan, keahlian dalam melaksanakan pekerjaannya.

Ciri Ciri Profesi

Darsono (2006 : 231) menekankan perilaku professional merupakan refleksi dari sikap yang bercirikan sebagai berikut : 1) menggunakan organisasi profesi, 2) peranan profesi yang bermanfaat untuk publik, 3) penilaian pekerjaan adalah rekan seprofesi, 4) dedikasi terhadap profesi tidak memandang imbalan, 5) dapat membuat keputusan sendiri.

Hasibuan (2008, 74-75) profesionalisme pegawai memiliki syarat sebagai berikut : (1) Technical skills yaitu memiliki kemampuan teknis bidang profesi, tangkas dalam melaksanakan pekerjaan, (2) Communication Skills yaitu kecakapan berkomunikasi baik lisan maupun tulisan secara efektif, seperti tulisannya baik suaranya jelas, dan kata-katanya mudah dipahami dan dimengerti. (3) Personality Authority yaitu memiliki kewibawaan dalam pelaksanaan tugas. aparatur harus berperilaku baik, sifat dan kepribadiannya disenangi, menghargai pendapat orang lain. (4) Stabilitas Emosi yaitu bahwa seorang aparatur tidak boleh beprasangka buruk terhadap tugas yang diembannya, tidak boleh cepat marah, mempunyai sifat keabakan, keterbukaan.

Indikator Profesionalisme yang digunakan dalam penelitian Hall (1968), Kalbers dan Fogarty (1995), I Made Gheby Kusnadi dan Dewa Gede Dharma Suputhra (2015) menekankan bahwa profesionalisme pegawai dapat diukur berdasarkan : dedikasi, kewajiban sosial, kebutuhan otonomi pribadi, self regulation dan afiliasi komunitas.

Dari pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa professional adalah kemampuan atau kecakapan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sedangkan profesionalisme diartikan sebagai suatu kualitas dan tingkah laku khusus yang dimiliki oleh seorang profesional. Dengan demikian yang dimaksud dengan profesionalisme aparatur adalah kemampuan dan kewenangan untuk melaksanakan proses kegiatan sebagai penyelenggaran pemerintahan dengan cara meningkatkan kemampuan dan keterampilan dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Dalam menjalankan kewenangan profesionalnya, seorang aparatur harus mempunyai kemampuan yang telah ditunjukkan melalui kecakapannya. Kecakapan yang harus dimiliki aparatur, menurut Sondang P. Siagian (2007 : 230) meliputi : 1) Kompetensi kognitif (ranah kecakapan cipta), 2) Kompetensi Afektif (kecakapan ranah rasa) dan 3) Kompetensi psikomotorik (kecakapan ranah motorik). Berdasarkan uraian di atas, maka indikator profesionalisme dalam penelitian ini adalah; responsif, inovatif, dedikasi, tanggungjawab sosial, keahlian khusus, kewenangan, afiliasi profesi.

2. Pengertian Kompetensi Birokrasi

Sutrisno (2010:202) kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja. Kompetensi birokrasi yaitu kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai Aparatus Sipil Negara dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan sesuai dengan bidangnya. Kompetensi birokrasi penting dimiliki oleh sorang aparat, karena ia akan melaksanakan tugas pemerintahan yang antara lain : (a) Tugas, pokok dan fungsi yang harus dilaksanakan aparat adalah memberikan pelayanan publik. (b) Pelaksanaan pemerintahan yang baik (Good Governance). (c) Dalam upaya mengimbangi perubahan lingkungan strategis yang cepat berubah, baik intrnal maupun eksternal.

Pengertian kompetensi oleh Spencer yang dikutip oleh Moehariono (2010) A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job situation. karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Irfan Mufti (2012) konsep Weber merukapan tipe ideal birokrasi dalam menjalankan pemerintahan adanya kesesuaian antara posisi birokrasi dengan orang yang menempatinnya. Dengan kata lain bahwa setiap jabatan hanya diisi oleh orang yang mempunyai kemampuan yang tepat baik akademik maupun teknis.

Jenis Jenis Kompetensi Birokrasi

Moehariono (2010: 27) rincian kompetensi birokrasi pada organisasi publik atau instansi pemerintah bagi pegawai aparat meliputi kompetensi dasar (basic competence) dan kompetensi bidang (specific competence). (a) Kompetensi Dasar (Basic Competence) terdiri dari : 1) Integritas, yaitu bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai kebijakan organisasi dan kode etik profesi. 2) Kepemimpinan, yaitu tindakan yang dapat mempengaruhi orang lain agar orang lain tersebut mengikuti serta mendukung sesuatu yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi. 3) Perencanaan dan pengorganisasian, yaitu menyusun rencana kerja dan melakukan tindakan tertentu dengan mempertimbangkan unit kerja lainnya sebagai satu tim serta mencapai tujuan bersama dalam organisasi. 4) Kerjasama, yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dan kemauan untuk menjadi bagian dari suatu kelompok. 5) Fleksibilitas, yaitu kemampuan untuk menyesuaikan diri dalam kondisi apapun dan dimanapun di dalam pekerjaannya. (b) Kompetensi Bidang (Specific Competence) merupakan keahlian tertentu yang dimiliki sesuai dengan bidang atau tugas atau pekerjaannya dalam suatu organisasi serta dapat dipertanggungjawabkan. Ratu Megalia (2011) kompetensi dapat dibedakan menjadi empat macam, yakni: (1) Technical competence, (2) Managerial competence, (3) Interpersonal competence atau Social/Communication competence, dan (4) Intellectual competence. Technical Competence atau kompetensi teknik yaitu kompetensi mengenai bidang tertentu yang menjadi tugas pokok dan harus dilaksanakan masing-masing aparat.

Managerial Competence atau kompetensi manajerial yaitu kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan manajerial yang dibutuhkan dalam menangani tugas organisasi. Interpersonal Competence atau Social/Communication Competence atau kompetensi sosial, yaitu kemampuan dalam melakukan komunikasi yang dibutuhkan suatu organisasi dalam pelaksanaan tugas. Intellectual Competence atau kompetensi intelektual, yaitu kemampuan berfikir strategis untuk masa yang akan datang, seperti merumuskan visi, misi, strategi untuk mencapai tujuan organisasi sebagai bagian dari pembangunan nasional. Berdasarkan uraian di atas, indikator kompetensi birokrasi dalam penelitian ini mencakup; integritas, kerja sama, etos kerja, kepemimpinan, keterampilan teknis.

3. Pengertian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Jhon Soeprihanto (2008 : 7) kinerja seorang pegawai adalah hasil kerja seorang pegawai secara kuantitas dan kualitas berdasarkan tugas pokok fungsi pada suatu periode tertentu yang hasilnya dibandingkan dengan standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan oleh organisasi.

Sedarmayanti (2009:54) kinerja individu pegawai adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya. Kinerja pegawai yang baik akan turut mempengaruhi peningkatan

kinerja organisasi di tempat pegawai yang bersangkutan bekerja sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Menurut Moeheriono (2012:96) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan wewenang dan tugas tanggung jawabnya secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika profesi.

Penilaian kinerja seorang pegawai dinas peindustrian dan perdagangan dibandingkan dengan peraturan Bupati Karawang nomor 49 tahun 2014 tentang Tugas Pokok dan Fungsi dinas peindustrian dan perdagangan sebagai berikut : secara kualitas pegawai melakukan pelaksanaan tugas fasilitasi, koordinasi, pembinaan dan pengawasan bidang perindustrian dan perdagangan dalam hal Industri Kimia, Agro dan Hasil Hutan, Industri Logam Mesin, Elektronik dan Aneka serta Industri Kecil dan Kerajinan, perdagangan dalam negeri, Perdagangan Luar Negeri, Perlindungan Konsumen dan Pengawasan Barang Beredar. Dan secara kualitas pegawai melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan tugas teknis operasional perindustrian dan perdagangan, meningkatkan pengetahuan, wawasan, mengikuti seminar dan lokakarya, bekerja teliti dan hati hati. Indikator kinerja pegawai dinas perindustrian dan perdagangan dalam penelitian ini adalah tugas fasilitasi, koordinasi, pembinaan dan pengawasan bidang perindustrian dan perdagangan

III. Metode Penelitian

A. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deduktif. Penelitian ini menggunakan metode korelasi dan regresi, untuk mencari pengaruh antar variabel yang diteliti dan dijelaskan, atau mencari hubungan diantara variabel independen profesionalisme (X_1) dan kompetensi birokrasi (X_2) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y).

B. Unit Analisis

Unit analisis atau subjek dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kebudayaan Karawang.

C. Teknik sampling

Teknik sampling yang digunakan adalah total sampel yaitu semua pegawai negeri sipil Perdagangan dan Perindustrian Karawang sebanyak 46 orang.

D. Sumber data dan teknik pengumpulan data

Sumber data yang digunakan adalah data primer diambil dari responden langsung, Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, terdiri dari tiga kuesioner (instrumen) variabel profesionalisme, variabel kompetensi birokrasi, dan variabel kinerja pegawai.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan metode analisis deskriptif statistik meliputi :

1. Uji validitas dan Reliabilitas,
2. Uji Normalitas
3. Uji Linieritas
4. Uji Heteroskedastisitas

F. Uji hipotesis

Adapun teknik analisis untuk uji hipotesis digunakan analisis regresi linear berganda bertujuan untuk melihat pengaruh antara profesionalisme dan kompetensi birokrasi secara simultan dengan kinerja pegawai dengan rumus sebagai berikut : $Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$,

Keterangan:

- Y' = Variabel Kinerja Pegawai
 X_1 = variable profesionalisme
 X_2 = Variabel kompetensi birokrasi
 a = Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2 = 0$)
 b = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

IV. Hasil Dan Pembahasan

Data yang telah dikumpulkan masih berupa data mentah, sehingga perlu diolah kemudian dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 22.

A. Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas Dan Reliabilitas Varibel Profesionalisme

Pengujian Validitas instrumen variabel profesionalisme dengan indikator; responsif, inovatif, dedikasi, tanggungjawab sosial, keahlian khusus, kewenangan, afiliasi profesi. Diperoleh koefisien vlidits 0,858. 0,680. 0,786. 0,820. 0,901. 0,820. 0,873. dinyatakan valid. Dengan koefisien reliabilitas alpha Cronbach 0,982. Instrumen profesionalisme dinyatakan reliabel.

2. Uji Validitas Dan Reliabilitas Varibel Kompetensi Birokrasi

Pengujian Validitas instrumen variabel kompetensi birokrasi dengan indikator kompetensi birokrasi meliputi; integritas, kerja sama, etos kerja, kepemimpinan, keterampilan teknis. Diperoleh koefisien vlidits 0,901. 0,820. 0,873. 0,928, 0,853. dinyatakan valid. Dengan koefisien reliabilitas alpha Cronbach 0,983. Instrumen kompetensi birokrasi dinyatakan reliabel.

3. Uji Validitas Dan Reliabilitas Varibel Kinerja Pegawai

Pengujian Validitas instrumen variabel kinerja pegawai dengan indikator pegawai meliputi; fasilitasi, koordinasi, pembinaan, pengawasan. Diperoleh koefisien vlidits : 0,873. 0,939. 0,877. 0,928. dinyatakan valid. Dengan koefisien reliabilitas alpha Cronbach 0,982. Instrumen kinerja pegawai dinyatakan reliabel.

B. Pengujian Asumsi Analisis Data

1. Uji Normalitas

1.1. Uji normalitas variabel Kinerja Pegawai

Uji normalitas variabel Kinerja Pegawai menggunakan Uji liliefors untuk melihat apakah sampel berdistribusi normal atau tidak normal. Hasil Perhitungan disajikan dalam tabel 1

Tabel 1 Uji Normalitas Kinerja Pegawai

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
kinerja pegawai	,145	46	,016	,879	46	,000

a. Lilliefors Significance Correction
 Sumber : Hasil Analisis data (2017)

Berdasarkan uji liliefors, variable Kinerja Pegawai dengan menggunakan rumus Kolmogrov-Smirnov, dan Shapiro-Wilk, diroleh korelasi signifikansi 0,00, lebih kecil dari 0,05. Oleh sebab itu dapat disimpulkan data variable Kinerja Pegawai berdistribusi normal.

1.2 Uji Normalitas Variabel Profesionalisme

Uji normalitas variabel Profesionalisme menggunakan Uji liliefors untuk melihat apakah sampel berdistribusi normal atau tidak normal. Hasil Perhitungan disajikan dalam tabel 2

Tabel 2 Uji Normalitas Profesionalisme

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Profesionalism e	,213	46	,000	,859	46	,000

a. Lilliefors Significance Correction
 Sumber : Hasil Analisis data (2017)

Berdasarkan uji liliefors, variable profesionalisme dengan menggunakan rumus Kolmogrov-Smirnov, dan Shapiro-Wilk, diroleh korelasi signifikansi 0,00, lebih kecil dari 0,05. Oleh sebab itu dapat disimpulkan data variable Profesionalisme berdistribusi normal.

1.3. Uji Normalitas Variabel Kompetensi Birokrasi

Uji normalitas variabel Kompetensi birokrasi menggunakan Uji liliefors untuk melihat sampel berdistribusi normal atau tidak normal. Hasil Perhitungan disajikan dalam tabel 3

Tabel 3 Uji Normalitas Kompetensi Birokrasi
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
kompetensi birokrasi	,186	46	,000	,901	46	,001

a. Lilliefors Significance Correction
Sumber : Hasil Analisis data (2017)

Berdasarkan uji liliefors diperoleh variable Kompetensi Birokrasi dengan menggunakan rumus Kolmogrov-Smirnov dan Shapiro-Wilk diroleh korelasi signifikansi 0,001, lebih kecil dari 0,05. Oleh sebab itu dapat disimpulkan data variable Kompetensi Birokrasi berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear dengan menggunakan Test for Linearity

2.1. Uji linearitas variable kinerja pegawai atas variabel Profesionalisme dapat dilihat pada table 4. dibawah ini:

Tabel 4 Uji linearitas Variable Kinerja Pegawai atas Profesionalisme

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja PNS * profesionalisme	Between Groups	(Combined)	3809,556	13	293,043	174,116	,000
		Linearity	3621,598	1	3621,598	2151,825	,000
		Deviation from Linearity	187,958	12	15,663	9,306	,000
	Within Groups		53,857	32	1,683		
Total			3863,413	45			

Sumber : Hasil Analisis data (2017)

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada Linearity sebesar 0,00, Dapat disimpulkan bahwa antara variabel Kinerja Pegawai dan Profesionalisme terdapat hubungan yang linear.

2.2. Uji linearitas variable Knerja Pegawai atas Kompetensi Birokrasi dapat dilihat pada table 5 dibawah ini

Tabel 5 Uji linearitas Variable Kinerja Pegawai atas Variabel Kompetensi Birokrasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja PNS * kompetensi birokrasi	Between Groups	(Combined)	3708,880	14	264,920	53,144	,000
		Linearity	2813,609	1	2813,609	564,421	,000
		Deviation from Linearity	895,271	13	68,867	13,815	,000
	Within Groups		154,533	31	4,985		
Total			3863,413	45			

Sumber : Hasil Analisis data (2017)

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada Linearity sebesar 0,00. Dapat disimpulkan bahwa antara variabel Kinerja Pegawai, dan Kompetensi Birokrasi terdapat hubungan yang linear.

3. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Pengujian data variabel Kinerja Pegawai, Profesionalisme, Kompetensi Birokrasi untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi digunakan Uji Park, Uji Glesjer. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 6. dibawah ini.

Tabel 6 Uji heteroskedastisitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,091	,673		6,075	,000
	profesionalisme	-,021	,021	-,214	-,995	,325
	kompetensi birokrasi	-,050	,030	-,362	-1,683	,100

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Hasil Analisis data (2017)

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel independen Profesionalisme 0,325 > 0.05 dan Kompetensi birokrasi 0,100 > 0.05. dari hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi

B. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi berganda variable Professionalsme (X₁), variable Kompetensi Birokrasi (X₂) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Dengan bantuan komputer program SPSS versi 22 dapat dilihat pada tabel 7

Tabel 7 Regresi Berganda Variabel Profesionalisme (X1), Variable Kompetensi birokrasi (X2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,742	1,303		9,009	,000
profesionalisme	,577	,040	,799	14,324	,000
kompetensi birokrasi	,215	,057	,210	3,763	,001

a. Dependent Variable: kinerja Pegawai

Sumber : Hasil analisis data 2017

Dari tabel di atas dapat disusun persamaan regresi berganda yaitu :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y' = 11,742 + 0,577 X_1 + 0,215X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 11,742; artinya jika Profesionalisme (X₁) dan Kompetensi birokrasi (X₂) nilainya adalah 0, maka Kinerja Pegawai (Y) nilainya adalah 11,742,
2. Koefisien regresi variabel Profesionalisme (X₁) sebesar 0,577 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Profesionalisme mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,577. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Profesionalisme dengan Kinerja PNS, Semakin baik profesionalisme semakin naik kinerja Pegawai. Indikator profesionalisme : Responsif, inovatif, dedikasi, kewajiban sosial, keahlian spesifik, self regulation dan afiliasi organisasi profesi
3. Koefisien regresi variabel Kompetensi birokrasi (X₂) sebesar 0,215; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Kompetensi birokrasi mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,215. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kompetensi birokrasi dengan Kinerja Pegawai, semakin baik Kompetensi birokrasi, maka semakin meningkat Kinerja Pegawai. Indikator kompetensi birokrasi; integritas, kerjasama, etos kerja, kepemimpinan, dan keterampilan teknik dalam merencanakan, mengkoordinasikan, tugas fungsinya secara efisien, dan inovatif.

C. Analisis Determinasi (R²)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen Profesionalisme (X₁), dan variable Kompetensi birokrasi (X₂) secara serentak terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R² sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R² sama dengan 1, maka prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

Dari hasil analisis regresi, lihat pada output model summary dan disajikan pada tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Analisis Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,976 ^a	,953	,951	2,05675

a. Predictors: (Constant), kompetensi birokrasi, profesionalisme

b. *Dependent Variable: kinerja pegawai*

Sumber : Hasil analisis data 2017

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R^2 sebesar 0,976. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara Profesionalisme dan Kompetensi birokrasi terhadap Kinerja Pegawai . Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0,953 atau (95,3%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (Profesionalisme dan Kompetensi birokrasi) terhadap variabel dependen (Kinerja PNS) sebesar 95,3%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Profesionalisme dan Kompetensi birokrasi) mampu menjelaskan sebesar 95,3 % variasi variabel dependen (Kinerja PNS) Sedangkan sisanya sebesar 4,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

D. Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan), misalnya dari kasus di atas populasinya adalah 46 orang dan sampel yang diambil dari kasus di atas 46 orang, jadi apakah pengaruh yang terjadi atau kesimpulan yang didapat berlaku untuk populasi yang berjumlah 46 orang.

Dari hasil output analisis regresi dapat diketahui nilai F seperti pada tabel 9 berikut ini.

Tabel 9 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3681,513	2	1840,756	435,142	,000 ^b
	Residual	181,900	43	4,230		
	Total	3863,413	45			

a. *Dependent Variable: kinerja Pegawai*

b. *Predictors: (Constant), kompetensi birokrasi, profesionalisme*

Sumber : Hasil analisis data 2017

Menentukan tingkat signifikansi.

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian). Berdasarkan tabel di atas diperoleh F hitung sebesar 435,142, dengan signifikansi $p < 0,000$. Kesimpulannya adalah ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara profesionalisme dan Kompetensi birokrasi terhadap Kinerja Pegawai.

V. Penutup

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis yang disajikan dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel profesionalisme dan kompetensi birokrasi terhadap Kinerja Pegawai ($F_{hitung} = 435,142, p < 0,000$).
2. Profesionalisme dapat meningkatkan kinerja pegawai dinas perdagangan dan perindustrian sebesar 57,3 %. Indikator Profesionalisme meliputi; responsif, inovatif, dedikasi, kewajiban sosial, keahlian spesifik, self regulation dan afiliasi organisasi profesi.
3. Kompetensi Birokrasi dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 21,5 % dinas perdagangan dan perindustrian. Indikator kompetensi birokrasi meliputi; integritas, kerjasama, etos kerja, kepemimpinan, dan keterampilan teknik dalam merencanakan, mengkoordinasikan, tugas fungsinya secara efisien, dan inovatif.
4. Profesionalisme dan Kompetensi Birokrasi dapat memprediksi peningkatan kinerja pegawai dinas perdagangan dan perindustrian dalam pelayanan publik mampu sebesar 92,9.

Sedangkan sisanya sebesar 7,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut :

1. Setelah mengkaji profesionalisme pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Karawang, ternyata profesionalisme dapat meningkatkan kinerja pegawai, maka rekomendasinya adalah : hendaknya pimpinan organisasi menumbuhkan responsifitas dan inovatif aparatur dengan membuat program kerja jangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek serta menetapkan skala prioritas.
2. Diharapkan kepada pimpinan organisasi meningkatkan kompetensi birokrasi melalui pendidikan dan latihan baik soft skill maupun hard skill meliputi; integritas, kerjasama, etos kerja, kepemimpinan, dan keterampilan teknik dalam merencanakan, mengkoordinasikan, tugas fungsinya secara efisien, dan inovatif untuk meningkatkan kinerja pegawai.
3. Diharapkan pimpinan dinas Perdagangan dan Perindustrian mempertahankan kinerja pegawai melalui pemberian motivasi dan kesempatan seluas-luasnya kepada para pegawai untuk menambah pengetahuan dan peningkatan ketrampilan baik dari inisiatif dan biaya pribadi atau biaya dinas dalam rangka menyikapi kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Daftar Pustaka

- Andri Rachmawati dan Hanung Triatmoko. 2007. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Laba dan Nilai Perusahaan". Simposium Nasional Akuntansi X Makassar, 26-28 Juli.
- Arief Dwi Sulisty, 2008. *Profesionalisme Aparatur Pemerintah (Studi Kasus Responsifitas dan Inovasi Aparatur di Kecamatan Sumber Kabupaten Rembang)*, Tesis Program Pascasarjana Universitas Diponegoro. Semarang.
- Darsono. 2006. *Manajemen Keuangan*. Jakarta: Diadit Media
- Ifan Mufti. 2012. *Tantangan Reformasi Birokrasi di Indonesia*. *Jurnal Ilmu Administrasi*, Vol.8 No.2, Oktober 2012.hlm 29-46
- Moeheriono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Moeheriono, 2012, *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan : Indikator Kinerja Utama (IKU), Bisnis dan Publik*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada
- Megalia Ratu, 2011. *Manajemen Peningkatan Kompetensi Aparatur : Study tentang Implementasi Kebijakan Reformasi Sumber Daya Manusia Pada Badan Pendidikan dan Pelatihan di Indonesia*.
- Siagian, Sondang P, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Keempatbelas*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sutrisno Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama*. Jakarta : Penerbit Kencana
- Soeprihanto, John. 2008. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, PT. PBFY Yogyakarta
- Sudjana, Nana. 2004. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung :Sinar Baru Algensido Offset.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. CV.Afabeta. Bandung
- Sekaran, u. 2006.*Metode Penelitian Untuk Bisnis 1.(4th ed)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Made Gheby Kusnadi dan Dewa Gede Dharma Suputhra, 2015. *Pengaruh Profesionalisme Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol. 13. 1.
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, CV Mandar Maju