

Dampak Profesionalisme terhadap Produktif kerja dalam mewujudkan Pelayanan prima

Arif Ferdian^{*1}, Haedar AKib.², Muhammad Nur Yamin³

¹²³ Program doktoral ilmu administrasi publik, Universitas Negeri Makassar, Makassar

e-mail: ^{*1} ariefferdian663@gmail.com, ² haedar652002@unm.ac.id

³ Nuryamin1@gmail.com

Abstrak

Permasalahan penelitian ini terdapat pegawai yang mengalami kesulitan menunjukkan profesionalisme dalam bekerja. terlihat dari keadaan seperti terdapat ketidak mampuan dalam menggunakan teknologi, kompetensi pegawai yang berbeda dengan penempatan dan pekerjaannya, sehingga dalam bekerja tidak efektif dan efisien yang di tandai dengan ketidak patuhan, serta mengabaikan tugas-tugas yang diberikan. Pekerjaan menjadi lambat sebagai indikator rendahnya produktivitas pegawai. sehingga tujuan penelitian ini untuk menggambarkan pengaruh profesionalisme terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor lurah salotellue. Desain penelitian yang digunakan adalah desain kuantitatif. Peneliti menggunakan Teknik penarikan sampel jenuh sehingga seluruh populasi menjadi sampel yakni 32 pegawai. Analisa data yang digunakan yakni regresi linear sederhana dan uji hipotesa menggunakan aplikasi SPSS 26. Hasil penelitian menunjukan variabel Profesional (X) dan Produktivitas kerja (Y) valid dan reliabel dapat menjadi tolak ukur pada penelitian. sehingga terdapat pengaruh Profesionalisme (X) terhadap Produktivitas (Y). Oleh karena itu kesimpulan dalam penelitian ini uji hipotesa pengaruh produktivitas kerja terhadap profesionalisme di terima.

Kata kunci : Profesionalisme, Produktivitas, Pegawai

Abstract

The problem of this research is that there are employees who have difficulty showing professionalism at work. seen from circumstances such as the inability to use technology, the competence of employees who are different from their placement and work, so that at work it is not effective and efficient which is marked by disobedience, and ignoring the tasks assigned. Work becomes slow as an indicator of low employee productivity. so the purpose of this study was to describe the effect of professionalism on employee work productivity at the salotellue village office. The research design used is quantitative design. Researchers used a saturated sampling technique so that the entire population was sampled, namely 32 employees. The data analysis used is simple linear regression and hypothesis testing using the SPSS 26 application. The results showed that the Professional variables (X) and work productivity (Y) were valid and reliable and could become benchmarks in the study. so there is an influence of Professionalism (X) on Productivity (Y). Therefore, the conclusion in this study is that the hypothesis test of the effect of work productivity on professionalism is accepted.

Keywords : Professionalism, Productivity, Staff

1. PENDAHULUAN

Profesionalisme merupakan kemampuan untuk merencanakan, mengkoordinasikan dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, lentur dan mempunyai etos kerja tinggi [1]. Seorang individu yang memegang jabatan atau kedudukan tertentu dituntut memiliki profesionalisme yang tinggi agar dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan efektif [2]. Seorang individu yang mengenali dengan baik keahlian dan ketrampilan yang dimiliki akan lebih mudah menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan lebih baik dibandingkan individu lain yang kurang mampu mengenali keahliannya karakteristiknya [3]. Adapun yang menjadi faktor utama pada profesionalisme pegawai yaitu salah satu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan [4]. Dengan adanya pegawai memiliki ketiga faktor tersebut, maka sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya dengan cara produktivitas kerja pegawai dapat maksimal. Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas dan efisiensi kinerja suatu organisasi [5]. Produktivitas yang tinggi mencerminkan optimalisasi sumber daya manusia, waktu, dan tenaga dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah tingkat profesionalisme karyawan [6] [7]

Produktivitas kerja merupakan suatu sikap dan perilaku pegawai dalam birokrasi terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditetapkan oleh birokrasi yang telah terwujud baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan [8]. Dalam sebuah organisasi unsur produktivitas pegawai harus diperhatikan, agar dapat memanfaatkan sumber daya yang ada dengan maksimal, sehingga target yang diinginkan dapat dicapai, baik secara kelompok maupun individual. Adapun yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah kemampuan, tingkat pendidikan, motivasi, sikap dan keterampilan [9].

Produktivitas pegawai dapat meningkat apabila seseorang melaksanakan pekerjaan tertentu secara efektif dan efisien dalam mencapai hasil yang diinginkan. profesionalisme dalam pekerjaan dapat

meningkatkan produktivitas melalui peningkatan kinerja individu dan kolektif [10] [11]. Hal ini karena profesionalisme mendorong setiap individu untuk bekerja sesuai dengan standar operasional dan prosedur yang berlaku, serta meningkatkan kualitas hasil kerja. Dengan adanya budaya profesional di tempat kerja, karyawan diharapkan dapat berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan, menyelesaikan masalah secara efektif, dan berinovasi dalam proses kerja. profesionalisme mempengaruhi produktivitas melalui peningkatan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dirinya dihargai karena profesionalismenya cenderung lebih loyal dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, yang berdampak langsung pada produktivitas [12].

Perubahan dalam indikator profesionalisme dan produktivitas kerja memiliki implikasi luas. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan keterampilan baru, Perubahan dalam sistem manajemen kinerja, Redefinisi budaya kerja organisasi, Peninjauan ulang kebijakan SDM dan kompensasi. Perilaku seorang profesional dapat dinilai dari keahlian dan pengetahuan yang luas dan bekerja dengan hati, memiliki kepercayaan yang tinggi, mampu bekerja efisien dan efektif, serta mampu untuk bekerja cerdas, cepat, cermat, dan tuntas.

Masalah produktivitas dalam kantor lurah salatellue muncul akibat berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Berikut adalah beberapa permasalahan menjadi penghambat produktivitas kerja pegawai kantor lurah salatellue antara lain **kurangnya Komunikasi Efektif**. Komunikasi yang buruk antar pegawai maupun antara bawahan dan atasan sering kali menyebabkan ketidakjelasan instruksi, kebingungan tugas, dan konflik di tempat kerja. Akibatnya, produktivitas menjadi terganggu karena banyak waktu yang terbuang untuk memperbaiki kesalahan atau menyelesaikan konflik. komunikasi yang terbuka dan efektif sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif [13]. **Kelelahan dan Burn out** seperti Beban kerja yang berlebihan tanpa manajemen waktu yang baik sering kali menyebabkan pegawai salatellue mengalami kelelahan dan burnout. Kondisi ini menurunkan tingkat produktivitas karena karyawan tidak

mampu bekerja secara optimal. kelelahan emosional akibat burnout dapat menurunkan motivasi dan kinerja individu [14]. **Kualitas Kepemimpinan yang Rendah** seperti Gaya kepemimpinan yang kurang efektif juga dapat menghambat produktivitas. Pemimpin yang tidak mampu memberikan arahan yang jelas, tidak mendukung pengembangan karyawan, atau tidak memberikan umpan balik yang konstruktif, dapat menyebabkan penurunan semangat kerja karyawan. kepemimpinan yang buruk dapat melemahkan kinerja tim dan individu [15]. **Lingkungan Kerja yang Tidak Kondusif** seperti Lingkungan kerja yang tidak mendukung, baik secara fisik maupun psikologis, dapat menyebabkan penurunan produktivitas. Misalnya, ruang kerja yang terlalu bising, tidak nyaman, atau adanya konflik antar karyawan yang tidak terselesaikan. faktor lingkungan fisik dan psikologis berperan penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan [16].

Meningkatkan profesionalisme pegawai adalah langkah strategis untuk mengatasi berbagai permasalahan produktivitas kerja. Dengan membangun budaya kerja yang profesional, diharapkan karyawan dapat bekerja dengan lebih disiplin, bertanggung jawab, serta berkomitmen terhadap tugas-tugas mereka oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mendalami dampak Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai Di Kantor Lurah Salotellue Kecamatan Wara Timur Kota Palopo.

2. METODE PENELITIAN

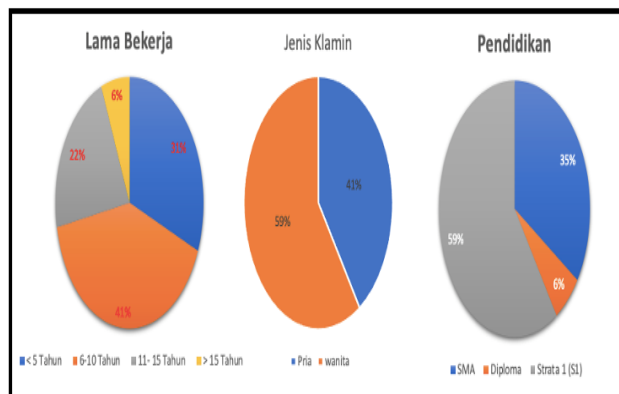
Desain penelitian yang digunakan adalah desain kuantitatif. Jenis pendekatan yang digunakan adalah pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, jadi ada variabel independen (variabel yang memengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

demikian populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat di Kantor Lurah Salotellue Kecamatan Wara Timur Kota Palopo sebanyak 32 pegawai. Peneliti menggunakan Teknik penarikan sampel jenuh sehingga seluruh populasi menjadi sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan

peneliti yakni questioner, observasi dan dokumentasi. Analisa data yang digunakan yakni regresi linier sederhana dan uji hipotesa menggunakan aplikasi SPSS 26.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambar 1. Karakteristik Responden



Berdasarkan gambar 1. diatas bahwa diketahui bahwa dari 32 responden pada penelitian ini, terdapat 40,63% atau 13 responden berjenis kelamin laki-laki dan terdapat 59,37% atau 19 responden berjenis kelamin perempuan. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa sebagian besar Pegawai pada Kantor Lurah Salotellue berjenis kelamin Perempuan.

Untuk karakteristik Pendidikan terdapat 34,37% atau 11 responden berpendidikan formal terakhir SMA, selanjutnya terdapat 6,25% atau 2 responden berpendidikan terakhir D3, dan 59,37% atau 19 responden yang memiliki pendidikan terakhir S1. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa sebagian besar Pegawai pada Kantor Lurah Salotellue berpendidikan terakhir S1 ke atas.

Berdasarkan masa kerja terdapat 31,25% atau 10 responden yang bekerja kurang dari 5 tahun, kemudian terdapat 40,62% atau 13 responden yang telah bekerja selama 6-10 Tahun, selanjutnya terdapat 21,87% atau 7 responden yang telah bekerja selama 11-15 Tahun, dan terdapat 6,25% atau 2 responden yang telah bekerja selama lebih dari 15 Tahun. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa sebagian besar Pegawai pada Kantor Lurah Salotellue telah bekerja selama kurang lebih 6-10 Tahun.

Tabel 1: Validasi variabel profesionalisme dan Produktivitas kerja

VARIABEL	R- hitung	R- Tabel	Sig.	keterangan
Pendidikan	0,527	0,349	0,002	VALID
Keterampilan	0,648	0,349	0,000	VALID
Pengalaman	0,656	0,349	0,000	VALID
Karakteristik Kepribadian	0,858	0,349	0,000	VALID
Pelatihan	0,594	0,349	0,000	VALID
motivasi	0,803	0,349	0,000	VALID
manajemen	0,69	0,349	0,000	VALID
disiplin	0,69	0,349	0,000	VALID
sikap	0,805	0,349	0,000	VALID
etika	0,800	0,349	0,000	VALID

Dari data di atas, terdapat 1 sampai 5 pernyataan variabel Profesionalisme (X)s Karena nilai r hitung > r tabel (0,349) atau nilai Sign < 0,005, maka disimpulkan seluruh item pada variabel Profesional (X) valid dan dapat menjadi tolak ukur pada penelitian. terdapat 1 sampai 5 pernyataan variabel Produktivitas (Y) Karena nilai r hitung > r tabel (0, 0,349) atau nilai Sign < 0,005, maka disimpulkan seluruh item pada variabel Produktivitas (Y) valid dan dapat menjadi tolak ukur pada penelitian.

Tabel 2. Hasil uji realibitas

Variabel	Cronbach h Alpha	Kriteria Reliabel	Keterangan
Profesionalisme	0,865	0,60	Reliabel
Produktivitas	0,646	0,60	Reliabel

Reliabel suatu ukuran ditetapkan dengan pengujian untuk kedua konsistensi dan stabilitas. Konsistensi menunjukkan seberapa baik item yang mengukur konsep sebagai satu set. Pengujian realibilitas dapat menggunakan *Alpha Cronbach*, yaitu jika nilai *alpha cronbach* pada kisaran 0,60 maka dapat diterima (reliabel) dan di atas 0,60 baik [17]. Berdasarkan table diatas cronbach alpa variabel profesionalisme 0,865 = realibel, sedangkan produktivitas 0,646 = realibel.

Tabel 3. Hasil uji T Parsial

VARIABEL	T- hitung	T- Tabel	Sign.	keterangan
<i>Profesionalisme > Produktifitas kerja</i>	3,599	2,045	0,001	diterima

Berdasarkan data hasil dari analisis SPSS pada gambar diatas dapat diketahui nilai sig. untuk pengaruh X terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,050$ dan nilai t hitung > t tabel = 3,599 > 2,045 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Profesionalisme (X) terhadap Produktivitas (Y). Oleh karena itu uji hipotesa di terima karena terdapat pengaruh variabel profesionalisme terhadap produktivitas.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan profesionalisme terhadap produktivitas kerja karena nilai uji T parsial diterima yakni nilai T-hitung> T-Tabel = 3,599 > 2,045. Pengaruh profesionalisme terhadap produktivitas kerja juga imbas dari karakteristik dari pegawai tersebut dimna dalam kantor tersebut di isi 51% perempuan serta memiliki pendidikan paling banyak Sarjana. Penelitian ini valid dan realibel disebabkan seluruh indikator merupakan tolak ukur untuk variabel profesionalisme dan produktivitas kerja.

5. SARAN

Adapun saran peneliti yakni bahwa produktivitas dan profesionalisme merupakan variabel penting dalam birokrasi yang ada di indonesia. Sehingga perlu ada pelatihan untuk peningkatan SDM Birokrat dan penempatan pegawai berdasarkan kemampuan dan kapabilitasnya. Produktifitas kerja juga harus didukung infrastruktur digital sebagai wadah percepatan pelayanan publik. Untuk peneliti kedepannya diharapkan dapat mengangkat hal yang mendorong percepatan pelayanan dan mengompa adrenalin birokrat sehingga cepat, tanggap dan aktif memberikan kontribusi terhadap pelayanan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] M. R. Irfan, A. Mulyadi, and R. H. Sampurna, "Implementasi Kebijakan Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial terhadap Penanganan Gelandangan dan Pengemis di Kota Sukabumi," *J. Ilm. Adm. Publik*, vol. 10, no. 2, pp. 121–130, 2024.
- [2] A. Ferdian, "Efektivitas Prosedur Rekrutmen Pegawai Tidak Tetap Kebersihan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo," *J. I La Galigo Public Adm. J.*, 2019, [Online]. Available: <https://unanda.ac.id/ojs/index.php/ilagalogo/article/view/272>
- [3] F. K. G. Rani, L. Lambey, and S. Pinatik, "Pengaruh Integritas, Kompetensi, Dan Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado," *Going Concern J. Ris. Akunt.*, vol. 13, no. 03, 2018.
- [4] E. Minarni, "Pengaruh Profesionalisme terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan." Universitas Sumatera Utara, 2017.
- [5] D. Ariyanto and A. M. Jati, "pengaruh independensi, kompetensi, dan sensitivitas etika profesi terhadap produktivitas kerja auditor eksternal (studi kasus pada auditor perwakilan BPK RI provinsi Bali)," *J. Ilm. Akunt. dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 1–21, 2010.
- [6] N. Halawa, "Pengaruh Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Selatan," *Fak. Ekon. Sekol. Tinggi Ilmu Ekon. Nias Selatan. Teluk Dalam*, 2018.
- [7] H. Muharam, "Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Serta Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Ktc Coal Mining & Energy di Samarinda," *Ekonomia*, vol. 8, no. 1, pp. 167–176, 2020.
- [8] A. Ferdian and K. Reski, "Efektivitas Program Pembangunan Infrastruktur Jalan di Desa Bone Subur Kecamatan Sabbang Kabupaten Luwu Utara," *J. I La Galigo Public Adm. ...*, 2020, [Online]. Available: <http://ojs.unanda.ac.id/index.php/ilagalogo/article/view/481>
- [9] F. C. C. Umboh, C. Kojo, and D. C. A. Lintong, "Pengaruh Profesionalisme, Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Utara: The Effect of Professionalism, Workload, and Competence on Work Productivity at the Regional Disaster Management Agency (BPDB) of North Sulawesi Province.," *J. LPPM Bid. EkoSosBudKum (Ekonomi, Sos. Budaya, dan Hukum)*, vol. 8, no. 2, 2024.
- [10] M. Munir, "Hubungan antara keadilan organisasi, profesionalisme dan kepuasan kerja karyawan," *J. Baruna Horiz.*, vol. 6, no. 1, pp. 39–48, 2023.
- [11] H. Hanafiah, R. S. Sauri, Y. N. Rahayu, and O. Arifudin, "Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru melalui Supervisi Klinis Kepala Sekolah," *JIIP-Jurnal Ilm. Ilmu Pendidik.*, vol. 5, no. 10, pp. 4524–4529, 2022.
- [12] A. Prayudi, "Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Pembangunan Kota Medan," *J. Ilmu Manaj. METHONOMIX*, vol. 4, no. 2, pp. 75–84, 2021.
- [13] D. Ariani, I. P. Saputri, and I. A. Suhendar, "Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru," *J. Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 1, no. 3, pp. 268–279, 2020.
- [14] T. Turipan, "Pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang," *J. Ecoment Glob.*, vol. 2, no. 2, pp. 9–21, 2017.
- [15] M. Sasuwe, B. Tewal, and Y. Uhing, "Pengaruh budaya organisasi dan stres

- kerja terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan PT. AIR MANADO,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis Dan Akunt.*, vol. 6, no. 4, 2018.
- [16] J. Bahtiar, W. J. F. A. Tumbuan, and I. Trang, “Pengaruh insentif, kepuasan kerja dan daya saing terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Jepara Karya Furniture, Kec Tuminting,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 6, no. 2, 2018.
- [17] E. Bougie, K. Kelly-Scott, and P. Arriagada, “The education and employment experiences of First Nations people living off reserve, Inuit, and Métis: Selected findings from the 2012 Aboriginal Peoples Survey.” Statistics Canada, Social and Aboriginal Statistics Division Ottawa, ON, 2013.
-