

**PENGARUH PROFESIONALISME, DISIPLIN KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI**

(Studi Pada Rumah Penyimpanan Benda sitaan Negara
(RUPBASAN) Kelas 1 Makassar)

TESIS

**Diajukan Oleh:
REZQIASTUTY
4622104094**



**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Magister Manajemen**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PASCASARJANA UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR**

2023

HALAMAN PEGESAHAN

Judul : Pengaruh Profesionalisme, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara (RUPBASAN) Kelas I Makassar

Nama Mahasiswa : Rezqiastuty

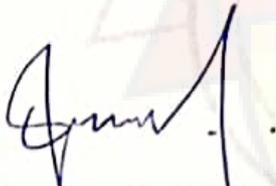
Stambuk/Nim : 4622104094

Program Studi : Magister Manajemen

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Telah Disetujui :

Pembimbing I



Dr. Seri Suriani., S.E., M.Si

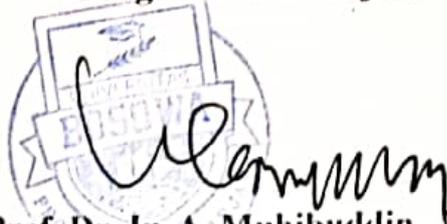
Pembimbing II



Dr. Miah Said , S.E., M.Si

Mengetahui dan Mengesahkan:

Direktur
Program Pascasarjana



Prof. Dr. Ir. A. Muhibuddin., M.Si

Ketua Program Studi
Manajemen



Dr. Ir. Lukman S., S.Si., S.P:si., SE., M M

Tanggal Pengesahan :

HALAMAN PENERIMAAN

Pada Hari / Tanggal : Jumat, 08 September 2023
Judul Tesis : Pengaruh Profesionalisme, Disiplin Kerja dan
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai
(Studi Pada Rumah Penyimpanan Benda Sitaan
Negara (RUPBASAN) Kelas 1 Makassar)
Nama Mahasiswa : Rezqiastuty
NIM : 46 22 104 094

Telah diterima oleh PANITIA Ujian Tesis Pascasarjana Untuk memenuhi salah
satu syarat guna memperoleh Gelar Magister pada Program Studi Manajemen.

PANITIA UJIAN TESIS

Ketua : Dr. Seri Suriani, S.E., M.,Si.
Sekretaris : Dr. Miah Said, S.E., M.,Si.
Anggota Penguji: 1. Dr. Kafrawi Yunus, S.E., M.Si
2. Dr. Chahyono, S.E., M.,Si.

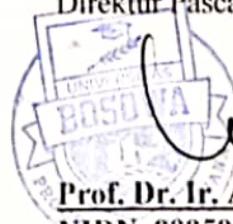
(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

Makassar, 08 September 2023
Direktur Pascasarjana



Prof. Dr. Ir. Andi Muhibuddin, M.P
NIDN. 0005086301

PERNYATAAN KOERSINILAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Rezqiasuty

NIM : 4622104094

Program Studi : Magister Manajemen

Judul : Pengaruh Profesionalisme, Disiplin Kerja dan Komitemen organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Rumah Penyimpnan Benda Sitaan Negara (RUPBASAN) Kelas I Makassar)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan tesis ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah asli saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah tesis ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka

Demikian pernyataan ini saya buat dala keadaan sadar dan tanpa dapat paksaan sama sekali dari pihak lain.

Makassar, 23 Agustus 2023

Mahasiswa yang bersangkutan



Rezqiasuty

PERNYATAAN KOERSINILAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Rezqiastuty

NIM : 4622104094

Program Studi : Magister Manajemen

Judul : Pengaruh Profesionalisme, Disiplin Kerja dan Komitemen organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Rumah Penyimpnan Benda Sitaan Negara (RUPBASAN) Kelas 1 Makassar)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan tesis ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah asli saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah tesis ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka

Demikian pernyataan ini saya buat dala keadaan sadar dan tanpa dapat paksaan sama sekali dari pihak lain.

Makassar, Agustus 2023

Mahasiswa yang bersangkutan

Rezqiastuty

PRAKATA

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmatnya, saya dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul **PENGARUH PROFESIONALISME, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara (RUPBASAN) Kelas 1 Makassar)**. Penulisan penelitian ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelas Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar. saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan proposal penelitian ini sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Batara Surya, M.Su selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar yang mana memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat mengikuti pendidikan di kampus ini.
2. Prof. Dr. Muhibuddin, M.Si selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Bosowa.
3. Dr. Ir. Lukman S.,S.Si.,S.P:si.,SE.,M M.,IPU.,ASEAN Eng selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana, Universitas Bosowa yang telah banyak membantu hingga selesainya penyusunan tesis ini.
4. Dr. Seri Suriani.,SE.,M.Si selaku Pembimbing I yang telah memberikan arahan- arahan demi penyempurnaan isi proposal penelitian ini.
5. Dr. Miah Said.,SE.,M.Si selaku Pembimbing II yang telah memberikan

arahan- arahan demi penyempurnaan isi proposal ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu saya. Semoga Tesis ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Makassar, Juli 2023

Rezqiastuty



ABSTRAK

Rezqiastuty, 4622104094. Pengaruh Profesionalisme Disiplin Kerja dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara (RUPBASAN) Kelas 1 Makassar) (dibimbing oleh Seri Suriani dan Miah Said).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme, disiplin kerja dan komitmen Organisasi terhadap Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara (RUPBASAN) Kelas 1 Makassar) Untuk mencapai tujuan tersebut maka digunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi dan penyebaran kuesioner. Sedangkan teknik analisis data menggunakan uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda serta pengujian hipotesis.

Hasil penelitian menemukan bahwa Profesionalisme kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Komitmen Organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai..

Kata kunci : Profesionalisme, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai

Abstract

Rezqiastuty, 4622104094. The Influence of Work Discipline Professionalism and Organizational Commitment on Employee Performance (Study on Class 1 Makassar Class 1 State Confiscated Storage Houses (RUBASAN)) (supervised by Seri Suriani and Miah Said).

This study aims to determine the effect of professionalism, work discipline and organizational commitment on employee performance (Study on Class 1 State Confiscated Storage Houses (RUBASAN) Makassar). To achieve these objectives, data collection techniques were used through observation, documentation and questionnaire distribution. Meanwhile, data analysis techniques used research instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis and hypothesis testing.

The results of the study found that work professionalism has a positive and significant effect on employee performance. Work Discipline has a positive and significant influence on Employee Performance and Organizational Commitment has a positive and significant influence on Employee Performance.

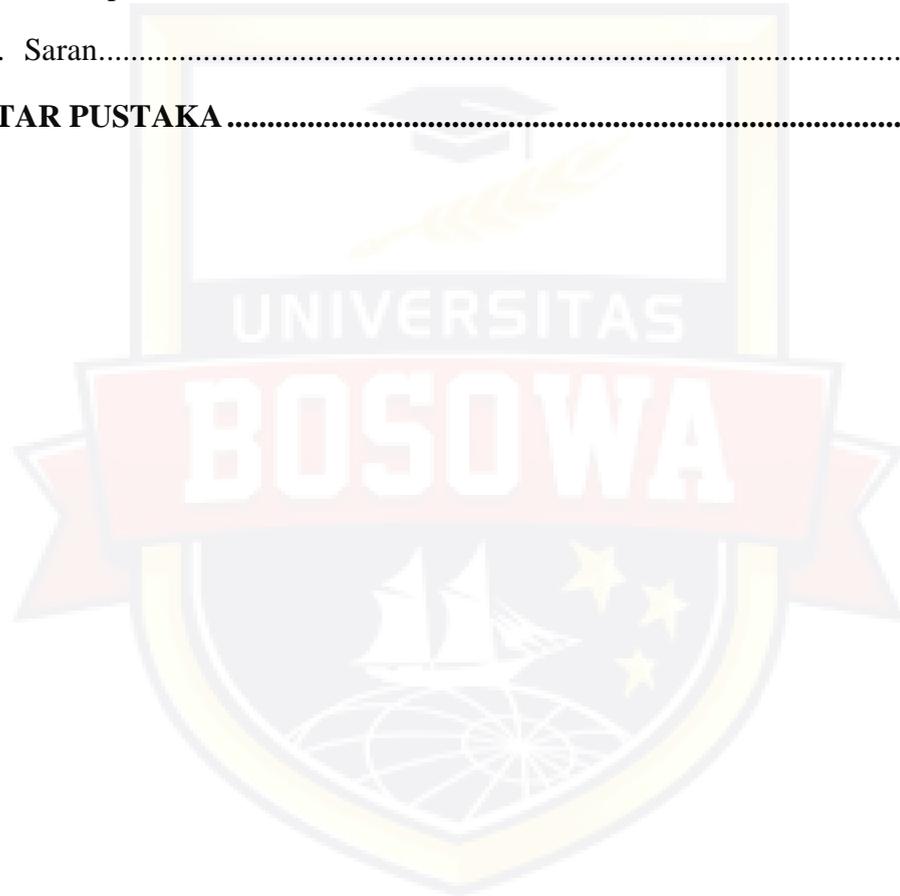
Keywords: *Professionalism, Work Discipline, Organizational Commitment and Employee Performance*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KOERSINILAN	iii
PRAKARTA	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
E. Lingkup Penelitian	7
F. Sistematika Pembahasan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Kajian Teori	9
1. Kualitas Layanan	9
2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
3. Profesionalisme	12
4. Disiplin Kerja	19
5. Komitmen Organisasi	23

6. Kinerja Pegawai.....	27
B. Penelitian Terdahulu	30
C. Kerangka Pikir	33
D. Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Desain dan Jenis Penelitian.....	36
B. Lokasi Penelitian.....	38
C. Populasi dan Sampel	38
D. Uji Instrumen Penelitian	39
E. Variabel Penelitian	40
F. Jenis dan Sumber Data.....	41
G. Teknik Pengumpulan Data.....	42
H. Teknik Analisis Data.....	43
I. Definisi Operasional.....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Deskripsi Karakteristik Responden.....	47
1. Karakteristik Data Responden.....	47
2. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	49
B. Hasil Analisis Data.....	58
1. Analisis Deskriptif.....	58
2. Analisis Regresi Linear Berganda.....	60
C. Hasil Pengujian Hipotesis	63
1. Hasil Uji t (Parsial).....	63
2. Hasil Uji f (Simultan).....	65
D. Pembahasan Hasil Penelitian	66
1. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai	67

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	67
3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	68
4. Pengaruh Profesionalisme, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	68
BAB V PENUTUP	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA	73



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	46
Tabel 4.2	Karakteristik responden berdasarkan usia.....	47
Tabel 4.3	Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir.....	48
Tabel 4.4	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel X_1	48
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel X_2	51
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel X_3	53
Tabel 4.7	Distirbusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Y	55
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	57
Tabel 4.9	Hasil Uji Realibilitas	59
Tabel 4.10	Analisis Regresi Linear Berganda.....	60
Tabel 4.11	Koefisien Determinasi.....	62
Tabel 4.12	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	63
Tabel 4.13	Hasil Uji simultan (Uji f)	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	34
--------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian	85
Lampiran 2 Hasil Pengujian Validitas dan Realibilitas	91
Lampiran 3 Data Mentah Penelitian	100
Lampiran 4 Hasil Analisis dan Hasil Pengujian Hipotesis	107



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai aset utama yang mempunyai pengaruh besar terhadap suatu kemajuan organisasi, untuk mencapai suatu keunggulan kompetitif manajemen sumber daya manusia juga menjadi fokus banyak organisasi. Sumber daya manusia di dalam perusahaan atau organisasi dapat membantu meningkatkan kemampuan perusahaan tersebut dalam melaksanakan kegiatan operasional. Sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja yang dimiliki oleh pegawai (Mukti dan Adwiyah, 2019)

Kinerja pegawai sangat mempengaruhi kemajuan suatu organisasi, hal itu dapat dilihat dari seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi itu sendiri. Pegawai yang memiliki tingkat kinerja yang baik, maka akan dapat memberikan berbagai manfaat yang positif bagi organisasi dalam melaksanakan berbagai kegiatan di dalam organisasi untuk dapat mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, maka di dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan suatu manajemen sumber daya manusia yang memiliki fungsi sebagai pengelola sumber daya manusia agar memiliki kinerja tinggi yang dapat meningkatkan efektifitas serta efisiensi dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seorang dalam melakukan perintah atau tugas-tugas yang dibebankan kepadanya serta ditekankan dalam pengalaman, kecakapan, dan kesungguhan serta waktu. Faktor utama dalam penentuan keberhasilan sebagian besar organisasi yakni sangat bergantung pada kinerja para karyawan individual. Menurut (Garaika, 2020)

Menyatakan kinerja pegawai adalah tindakan, perilaku dan hasil yang dapat diukur dimana pegawai terikat dengan tujuan organisasi dan berkontribusi pada tujuan organisasi. Hal yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan atau pegawai di dalam suatu organisasi adalah Profesionalisme, Disiplin Kerja dan Kompensasi yang diberikan kepada pegawai tersebut (Leonu et al., 2019).

Banyak Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya yaitu Profesionalisme. Hal ini tentunya berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini pernah dibuktikan Bobbie (2017) Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Dumai. Dari hasil penelitian diketahui bahwa profesionalisme pegawai pengelola keuangan pada SKPD Kota Dumai sudah baik.

Selain profesionalisme, disiplin kerja termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara (RUPBASAN) Kelas 1 Makassar, dalam hal ini setiap pegawai wajib mengikuti aturan yang berlaku yaitu bahwa semua pegawai dituntut untuk hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan. Setiap pegawai dituntut untuk taat dan harus memiliki kesadaran yang tinggi dan mampu menunjukkan loyalitas kerja yang tinggi, jika mereka rajin masuk kantor untuk bekerja maka harus memperlihatkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas- tugasnya dengan baik begitupun dengan jam pulang kantor harus sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai di instansi ini, berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010, Tentang Disiplin Pegawai

Negeri Sipil Disiplin, dinyatakan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Adanya peraturan disiplin pegawai ini pada dasarnya bukanlah untuk membatasi ruang gerak para pegawai, tetapi semata – mata untuk memberikan rambu – rambu yang jelas bagi pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Komitmen organisasi pegawai juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, komitmen organisasional berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan. Kejelasan tujuan dan kebijakan yang diterapkan oleh organisasi, turut mempengaruhi komitmen pegawai di dalam menjalankan tugas.

Secara teoritis komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, misalnya, Menurut Siagian (2013), banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi publik. Beberapa faktor di antaranya adalah komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Mangkunegara (2013) juga berpendapat bahwa kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari faktor pribadi dan faktor lingkungan organisasi. Faktor pribadi seperti motivasi kerja dan kemampuan kerja, dan komitmen organisasional sedangkan faktor-faktor yang

berasal dari luar seperti faktor kepemimpinan dalam lingkungan pekerjaan tersebut.

Penelitian Zalim & Noor (2017) dengan judul *The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance*, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh komponen komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dimensi komitmen organisasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semua komponen komitmen organisasi muncul sebagai faktor pendukung dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Fenomena inilah yang mendorong dilakukannya penelitian dan memahami persoalan profesionalisme, disiplin kerja dan kinerja pegawai serta komitmen. Berdasarkan hal tersebut maka penulis akan mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Profesionalisme, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara (RUPBASAN) Kelas 1 Makassar)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka masalah yang akan dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Apakah profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara (RUPBASAN) Kelas 1 Makassar?

2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara (RUPBASAN) Kelas 1 Makassar?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara (RUPBASAN) Kelas 1 Makassar?
4. Apakah Profesionalisme, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara (RUPBASAN) Kelas 1 Makassar

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas maka tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai Kantor Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara (RUPBASAN) Kelas 1 Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara (RUPBASAN) Kelas 1 Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara (RUPBASAN) Kelas 1 Makassar.

4. Untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara (RUPBASAN) Kelas 1 Makassar

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi pihak Perhotelan dan dapat mengetahui pengaruh profesionalisme, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas Bosowa

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penyusun skripsi dalam bidang yang sama maupun bagi pihak yang membutuhkan.

3. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana ilmu yang diperoleh khususnya mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diserap dan diterapkan dalam sebuah kasus nyata mengenai pangaruh dari Profesionalisme, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

E. Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian di dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel bebas pada penelitian yang dikaji membahas tentang Profesionalisme (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3), sedangkan Kinerja Pegawai ialah variabel terikat yang ada pada penelitian ini.
2. Semua karyawan yang dimiliki pada kantor Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara (RUPBASAN) Kelas 1 Makassar.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan untuk dapat mengetahui isi penelitian ini, maka secara singkat akan disusun dalam 5 bab, yang terdiri dari:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisikan tentang Pendahuluan yang menguraikan Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Ruang Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Berisikan tentang Kajian Teori dan Kerangka Pikir yang membahas Manajemen Sumber Daya Manusia, Profesionalisme, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Penelitian Terdahulu serta Kerangka Pikir.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisikan tentang Metode Penelitian yang membahas Desain dan Jenis Penelitian, Lokasi dan Waktu Penelitian, Populasi, Sampel dan Teknik Sampel,

Jenis dan Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data dan Defenisi Operasional.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisikan tentang Hasil Penelitian dan Pembahasan, Deskripsi Karakteristik Responden, Deskripsi Variabel Penelitian, Analisis Uji Instrumen Penelitian, Uji Asumsi Klasik, Pengujian Hipotesis, Analisis Regresi Linear Berganda, engujian Koefisien Determinasi dan Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai RUPBASAN Kelas 1 Makassar, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor RUPBASAN Kelas 1 Makassar, dan Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor RUPBASAN Kelas 1 Makassar.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisa tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kualitas layanan

a. Pengertian Layanan

Salah satu cara agar penjualan jasa satu perusahaan lebih unggul dibandingkan para pesaingnya adalah dengan memberikan pelayanan yang berkualitas dan bermutu yang memenuhi tingkat kepentingan konsumen. Tingkat kepentingan konsumen terhadap jasa yang akan mereka terima dapat dibentuk berdasarkan pengalaman dan saran yang mereka peroleh. Konsumen memilih pemberi jasa berdasarkan peringkat kepentingan. Dan setelah menikmati jasa tersebut mereka cenderung akan membandingkannya dengan yang mereka harapkan. Menurut Edy Soeryatno Soegito mengemukakan bahwa: Pelayanan (service) adalah setiap kegiatan atau manfaat yang dapat diberikan suatu pihak kepada pihak lainnya yang pada dasarnya tidak berwujud dan tidak pula berakibat pemilikan sesuatu dan produksinya dapat atau tidak dapat dikaitkan dengan suatu produk fisik.¹ Sedangkan Atep Adya Barata mengemukakan bahwa “pelayanan adalah daya tarik yang besar bagi para pelanggan, sehingga korporat bisnis seringkali menggunakannya sebagai alat promosi untuk menarik minat pelanggan”

b. Pengertian Kualitas Layanan

Kualitas layanan sangat bergantung pada tiga hal, yaitu sistem, teknologi dan manusia. Faktor manusia memegang kontribusi terbesar sehingga kualitas layanan lebih sulit ditiru dibandingkan dengan kualitas produk dan harga. Salah satu faktor yang menentukan tingkat keberhasilan dan kualitas perusahaan adalah kemampuan perusahaan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Keberhasilan perusahaan dalam memberikan layanan yang bermutu kepada para pelanggannya, pencapaian pangsa pasar yang tinggi, serta peningkatan profit perusahaan tersebut sangat ditentukan oleh pendekatan yang digunakan. Konsekuensi atas pendekatan kualitas pelayanan suatu produk memiliki esensi yang penting bagi strategi perusahaan untuk mempertahankan diri dan mencapai kesuksesan dalam menghadapi persaingan. Menurut Tjiptono dan Chandra mengemukakan bahwa “kualitas jasa sebagai ukuran seberapa bagus tingkat layanan yang diberikan

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Kaswan (2012: 6) mendefinisikan merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. MSDM menangani SDM, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan stakeholders. MSDM memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerja sama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. MSDM merupakan sistem yang mempunyai beberapa fungsi, kebijakan, aktivitas, atau praktik diantaranya

recruitment, selection, development, compensation, retention, evaluation, promotion, dan lain-lain.

Sedangkan Sutrisno (2012: 6) lebih spesifik mengatakan bahwa, “MSDM merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.”

Dari beberapa definisi-definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Susan (2019) meliputi:

1) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja,

delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

3. Profesionalisme

a. Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme menurut Dwiyanto (2011:157) adalah, Paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi aparatur yang mengutamakan kepentingan publik. Profesionalisme ialah kecocokan (*fitness*) antara kemampuan yang dimiliki oleh individu (*individual-competence*) dengan kebutuhan tugas (*taskrequirement*). Terpenuhinya

kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya individu yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan individu merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Bila kemampuan yang dimiliki individu sesuai dengan profesi yang dijalani maka kinerja dilakukan akan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Profesional artinya ahli dalam bidangnya. Jika seorang manajer mengaku sebagai seorang yang profesional maka ia harus mampu menunjukkan bahwa dia ahli dalam bidangnya. Harus mampu menunjukkan kualitas yang tinggi dalam pekerjaannya. Berbicara mengenai profesionalisme mencerminkan sikap seseorang terhadap profesinya. Secara sederhana, profesionalisme yang diartikan perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi. Seseorang dikatakan profesional apabila pekerjaannya memiliki ciri standar teknis atau etika suatu profesi (Oerip dan Uetomo, 2000 : 264-265).

Istilah profesional itu berlaku untuk semua aparat mulai dari tingkat atas sampai tingkat bawah. Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin di capai oleh sebuah organisasi (Agung, 2005:74).

Menurut Andrias Harefa (2004:137) bahwa profesionalisme pertama-tama

adalah soal sikap. Lalu dia mengatakan ada beberapa hal yang dapat dianggap mewakili sikap profesionalisme yaitu, keterampilan tinggi, pemberian jasa yang berorientasi pada kepentingan umum, pengawasan yang ketat atas perilaku kerja dan suatu sistem balas jasa yang merupakan lambang prestasi kerja.

Profesionalisme menurut Sedarmayanti (2010:96) adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, dan efisiensi serta bertanggung jawab. Pandangan lain seperti Siagian (2012) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.

Profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercemin melalui prilakunya sehari-hari dalam organisasi. Tingkat kemampuan pegawai yang tinggi akan lebih cepat mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya, sebaliknya apabila tingkat kemampuan pegawai rendah kecenderungan tujuan organisasi yang akan dicapai akan lambat bahkan menyimpang dari rencana semula.

Istilah kemampuan menunjukkan potensi untuk melaksanakan tugas yang mungkin dan tidak mungkin dilakukan. Kalau disebut potensi, maka kemampuan disini baru merupakan kekuatan yang ada di dalam diri seseorang. Dan istilah kemampuan dapat juga dipergunakan untuk menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh seseorang, bukan apa yang telah dikerjakan oleh seseorang. Apa

yang dikemukakan Oemar Hamalik (2000: 7-8) dapat menambah pemahaman mengenai profesionalisme pegawai atau tenaga kerja. Ia mengemukakan bahwa tenaga kerja pada hakikatnya mengandung aspek- aspek sebagai berikut:

- 1) Aspek Potensial, bahwa setiap tenaga kerja memiliki potensi-potensi yang bersifat dinamis, yang terus berkembang dan dapat dikembangkan. Potensi- potensi itu antara lain: daya mengingat, daya berpikir, daya berkehendak, daya perasaan, bakat, minat, motivasi, dan potensi-potensi lainnya.
- 2) Aspek Profesionalisme dan vokasional, bahwa setiap tenaga kerja memiliki kemampuan dan keterampilan kerja atau kejujuran dalam bidang tertentu, dengan kemampuan dan keterampilan itu, dia dapat mengabdikan dirinya dalam lapangan kerja tertentu dan menciptakan hasil yang baik secara optimal.
- 3) Aspek Fungsional, bahwa setiap tenaga kerja melaksanakan pekerjaannya secara tepat guna, artinya dia bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam bidang yang sesuai pula, misalnya seorang tenaga kerja yang memiliki keterampilan dalam bidang elektronik.
- 4) Aspek Operasional, bahwa setiap tenaga kerja dapat mendayagunakan kemampuan dan keterampilanya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan kerja yang sedang ditekuninya.
- 5) Aspek Personal, bahwa setiap tenaga kerja harus memiliki sifat-sifat kebribadian yang menunjang pekerjaannya, misalnya: sikap mandiri dan tangguh, bertanggung jawab, tekun dan rajin.

- 6) Aspek Produktivitas, bahwa setiap tenaga kerja harus memiliki motif berprestasi, berupaya agar berhasil dan memberikan hasil dari pekerjaannya, baik kuantitas maupun kualitas.

Menurut Budi Rajab (2002: 38) bahwa profesionalisme sangat dibutuhkan dalam organisasi. Diperlukan sumber daya manusia yang profesional, akan menciptakan kemampuan yang baik dan komitmen dari orang-orang bekerja dalam organisasi tersebut sekaligus dapat membina citra organisasi.

Profesionalisme merupakan cerminan keterampilan dan keahlian aparatur yang dapat berjalan efektif apabila didukung dengan kesesuaian tingkat pengetahuan atas dasar latar belakang pendidikan dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya dan juga sebagai cerminan potensi diri yang dimiliki aparatur, baik dari aspek kemampuan maupun aspek tingkah laku yang mencakup loyalitas, inovasi, produktivitas dan kreatifitas. Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh aparatur pemerintah adalah usaha menampilkan profesionalitas, etos kerja tinggi, keunggulan kompetitif dan kemampuan memegang teguh etika birokrasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan aspirasi masyarakat yang bebas dari nuansa Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN).

Di dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, dalam Pasal 17 ayat 2 mengatur pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama dan golongan. Seorang Pegawai

Negeri Sipil haruslah memiliki profesionalisme hal ini dikarenakan beberapa tuntutan diantaranya adalah :

- 1) Tugas, pokok, fungsi, kewenangan dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan yaitu memberikan pelayanan publik.
- 2) Pelaksanaan pemerintahan yang baik (*Good Governance*).
- 3) Dalam upaya mengimbangi perubahan lingkungan strategis yang cepat berubah, baik itu lingkungan internal organisasi, maupun lingkungan eksternal organisasi.
- 4) Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan era globalisasi yang sedang berlansung yang tidak bisa dicegah dan di tolak lagi.

Selain itu di dalam kode etik korps pegawai (kopri) yang dinamakan dengan Panca Prasetya Korps Pegawai Republik Indonesia menyebutkan bahwa setiap anggota korps pegawai Republik Indonesia menegakkan kejujuran, keadilan dan disiplin serta meningkatkan kesejahteraan dan profesionalisme. Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Dalam Pasal 1 manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efektivitas, efisien dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembang kualitas, penempatan, promosi, kesejahteraan dan pemberhentian.

b. Prinsip-Prinsip Profesionalisme.

Menurut Agung (2005:75) karakteristik profesionalisme aparatur sesuai dengan tuntutan *good governance*, diantaranya adalah :

- 1) *Equality*, Perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan. Hal ini

didasarkan atas tipe perilaku birokrasi rasional yang secara konsisten memberikan pelayanan yang berkualitas kepada semua pihak tanpa memandang afiliasi politik dan status sosialnya.

- 2) *Equity*, Perlakuan yang sama kepada masyarakat tidak cukup, selain itu juga perlakuan yang adil. Untuk masyarakat yang pluralistik kadang-kadang diperlukan perlakuan yang adil dan perlakuan yang sama.
- 3) *Loyalty*, Kesetiaan kepada konstitusi hukum, pimpinan, bawahan, dan rekan kerja. Berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait suatu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepa satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lainnya.
- 4) *Accountability* Setiap aparat pemerintah harus siap menerima tanggung jawab atas apapun yang ia kerjakan.

C. Indikator Profesionalisme

Profesionalisme adalah suatu sikap atau keadaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan memerlukan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan tertentu dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan (Ruswanda 2018). Indikator profesionalisme adalah kemampuan, kualitas, sarana, prasarana, jumlah sumber daya manusia dan teknologi informasi (Siagian 2019:163) :

- 1) Kemampuan adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktik dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya.

- 2) Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, layanan, manusia, proses, lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.
- 3) Sarana dan prasarana adalah merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.
- 4) Jumlah sumber daya manusia suatu potensi yang ada dalam diri seseorang yang dapat berguna untuk menyokong suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan keterampilan atau kemampuan yang dimiliki.
- 5) Teknologi informasi seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi.
- 6) Keandalan adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa serupa pengukuran dari alat ukur yang sama akan memberikan hasil yang sama

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013) seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan. Kriteria berdasarkan norma

terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan. Kriteria berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan.

Hasibuan (2013:193) menyatakan “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”. Disiplin merupakan salah satu fungsi yang sangat penting dalam sumber daya manusia. Sutrisno (2012:85), menyatakan bahwa di dalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Manusia merupakan individu yang suka hidup bebas dan ingin lepas dari segala peraturan serta norma-norma yang membatasi perilakunya, namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup saling membutuhkan dengan individu-individu lainnya

Selain itu Rivai & Sagala (2011) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Menurut Setyaningdyah (2013) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser

individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Kemudian Rivai & Sagala (2011) menyatakan semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Dari beberapa kajian teori tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Sedangkan keluhan-keluhan digunakan oleh pegawai yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi. Dengan kata lain, disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

b. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai & Sagala (2011). Keempat perspektif tersebut antara lain:

- 1) Disiplin Retributif (Retributive Discipline), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif (Corrective Discipline), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku-perilaku yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (Individual Rights Perspective), yaitu berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakan-tindakan

disipliner.

- 4) Perspektif Utilitarian (Utilitarian Perspective). Yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

c. Pendekatan Disiplin Kerja

Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner menurut Rivai & Sagala (2011): aturan tungku panas (*hot stove rule*), tindakan disiplin progresif (*progresive discipline*), dan tindakan disiplin positif (*positive discipline*).

- 1) Aturan tungku panas, Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog. Pendekatan ini menyegerakan tindakan disipliner, lalu memberikan peringatan (*warning*) sebelum terjadinya tindakan indiscipliner, memberikan hukuman yang konsisten dan hukuman tersebut tanpa membeda-bedakan siapa yang melanggar atau melakukan tindakan indiscipliner.
- 2) Disiplin progresif, Tindakan ini banyak sekali diadaptasi oleh perusahaan di era globalisasi ini. Dalam penerapannya setiap pelaku pelanggaran yang melakukan pengulangan, akan dijatuhkan hukuman semakin berat. Misalkan seorang karyawan pemalsuan jam kehadiran, pertama dia diberikan teguran lisan, jika masih dilakukan, karyawan tersebut diberikan surat peringatan, dan semakin sering dilakukan karyawan itu akan diberikan sanksi dan hukuman yang berat. Dengan kata lain tindakan ini dilakukan bertahap dan masih memberikan kesempatan dalam memperbaiki diri.

- 3) Disiplin positif, Dalam konsep disiplin positif percaya bahwa hukuman sering kali hanya membuat mereka takut, dan bahkan membenci hukuman itu sendiri dan bahkan nantinya mencari cara agar dapat memalsukan tindakannya. Maka dari itu tindakan disiplin positif mendorong karyawan memantau perilaku mereka sendiri dan memangku konsekuensi yang nantinya akan mereka tanggung yang diakibatkan dari tindakan mereka sendiri. Dalam disiplin positif sebenarnya memiliki tingkatan-tingkatan seperti disiplin progresif, namun hukuman dalam disiplin progresif digantikan menjadi konseling-konseling dalam disiplin positif

5. Komitemn organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia No.25/KEP/M.PAN/2002 menyatakan pengertian komitmen adalah keteguhan hati, tekad yang mantap, dan janji untuk melakukan atau mewujudkan sesuatu yang diyakini. Mathis dan Jackson (2010) mendefinisikan komitmen organisasi di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi (Darmawan, 2013, h. 171).

Kreitner dan Kinicki (2014:165) mendefinsikan komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang

memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, komitmen organisasional berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan.

Menurut Noe, *et. al.* (2011:308), komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi organisasi dan bersedia untuk mengajukan upaya atas namanya. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan meregangkan diri mereka untuk membantu organisasi melalui masa-masa sulit. Karyawan dengan komitmen organisasi rendah cenderung meninggalkan pada kesempatan pertama untuk pekerjaan yang lebih baik. Mereka memiliki niat kuat untuk pergi, jadi seperti karyawan dengan keterlibatan kerja yang rendah, mereka sulit untuk memotivasi.

Selanjutnya Luthans (2012:249) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah “sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Moorhead dan Griffin (2013:73) mengatakan bahwa :“komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai komitmen organisasi di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sikap seorang individu yang memihak pada organisasinya dan tujuan- tujuannya. Serta loyalitas seorang individu terhadap organisasi dan adanya keinginan untuk tetap berada dalam organisasi tersebut. Dari beberapa definisi yang diuraikan di atas bahwa komitmen merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi ditandai dengan adanya :

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. David (2011) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- 1) Faktor personal, misalnya : usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya : lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- 3) Karakteristik struktur, misalnya : besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- 4) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang

baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Menurut Allen & Meyer (dalam Umam, 2012, h. 261-262), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi adalah :

- 1) Karakteristik Pribadi Individu, Terbagi kedalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi, termasuk kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja yang baik, kebutuhan untuk berafiliasi, dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri.
- 2) Karakteristik Organisasi, Hal-hal yang termasuk dalam karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijakan dalam organisasi, dan cara mensosialisasikan kebijakan organisasi tersebut.
- 3) Pengalaman, Selama Berorganisasi Pengalaman berorganisasi tercakup dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pemimpinnya.

Menurut Handoyo (dalam Agustian, 2011, h. 14) terdapat dua faktor yang mempengaruhi seorang karyawan untuk berhenti bekerja atau bertahan pada perusahaan, yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Salah satu faktor yang mendukung seseorang untuk tetap bertahan dalam sebuah perusahaan adalah

komitmen organisasi yang tinggi. Darmawan (2013, h. 171) menjelaskan komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, maka karyawan akan tetap memilih tinggal di perusahaan dan memberikan performance terbaiknya dengan sepenuh hati bagi perusahaan. Keterlibatan karyawan dalam perusahaan dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan tersebut. Keterlibatan karyawan dapat mencakup sumbangsih keputusan dalam membuat kebijakan-kebijakan perusahaan. Sehingga apapun hasilnya adalah keputusan bersama yang telah disepakati oleh seluruh karyawan.

Komitmen organisasi juga mencakup tentang loyalitas dan rasa memiliki. Ketika karyawan mempunyai loyalitas dan rasa memiliki yang tinggi pada perusahaan, maka karyawan akan rela mengorbankan kepentingan pribadinya untuk perusahaan, bahkan tanpa mengharapkan imbalan yang sepadan. Apabila loyalitas dan rasa memiliki rendah, maka karyawan cenderung mengundurkan diri dan mencari pekerjaan lain.

6. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja dari mutu pekerjaan yang telah karyawan lakukan dalam melakukan kegiatan pelaksanaan tugas dengan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan. (Riedel,dkk., 2019:2961). Kinerja adalah kinerja kerja seorang karyawan, yang dapat diukur dari segi mutu kerja yang berdasarkan standar kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Performa bagus adalah kinerja maksimal. (Rukhayat, 2018:99) Dimana dapat diketahui suatu kinerja karyawan yang baik dalam kedisiplinan kerja dapat menciptakan suatu kualitas kerja, serta konsistensi karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang sudah diberikan atasannya.

Kinerja karyawan merupakan tingkat menunjukkan sejauh mana pelaksanaan tugas yang sebenarnya dapat dilakukan dan misi organisasi dicapai dalam kinerja karyawan di organisasi tertentu (Tamba, dkk, 2018:35). Kinerja adalah pekerjaan karyawan yang memberikan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan. Tetapi setiap orang memiliki kecenderungan untuk menghadapi hal-hal yang tidak terduga, dan dalam perjalanan untuk memenuhi kebutuhan melalui pengalaman mereka, mereka akan membuat kemajuan dalam hidup mereka (Bentar, dkk, 2017:5).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Warelle. S, dkk (2021:17) , ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Efektivitas dan efisiensi yaitu, suatu tujuan tertentu akhirnya tercapai berarti kegiatan yang dilakukan efektif, tetapi apabila melakukan kegiatan yang tidak dicari atau tidak ada tujuannya walaupun hasilnya memuaskan maka kegiatan tersebut tidak efisien.
- 2) Otoritas (wewenang) yaitu, perintah anggota kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

- 3) Disiplin yaitu, mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja berarti kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi di mana ia bekerja.
- 4) Inisiatif yaitu, kreativitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
- 5) Lingkungan kerja yaitu, lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik.

c. Indikator Kinerja Karyawan.

Indikator merupakan suatu variable atau alat ukur yang digunakan dalam mengukur suatu hal, dalam mengukur indikator kinerja karyawan maka perlu diketahui beberapa hal yang mampu menjadi tolak ukur indikator kinerja tersebut. Menurut (Kasmir, 2016:54) indikator yang dapat digunakan sebagai alat pengukur kinerja karyawan didalam suatu perusahaan yaitu antara lain:

1) Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kuantitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu.

2) Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan sesuatu yang dihasilkan dari kinerja yang dapat berupa bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus yang diselesaikan.

3) Waktu (jangka)

Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan sebelumnya. Semakin cepat suatu pekerjaan tersebut diselesaikan, maka makin baik kinerjanya karyawan demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaiannya suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

4) Penekanan biaya

Penekanan Biaya artinya biaya yang telah ditetapkan tersebut digunakan sebagai acuan bagi karyawan agar tidak melebihi batas anggaran.

5) Pengawasan

Pengawasan merupakan proses dan pengambilan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Hubungan antar karyawan

Hubungan antar karyawan ini diukur apakah seseorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar sesama karyawan

B. Penelitian Terdahulu

- 1) Bobbie (2017) Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Dumai. Dari hasil penelitian diketahui bahwa profesionalisme pegawai pengelola keuangan pada SKPD Kota Dumai sudah baik. Semakin baik tingkat profesionalisme pegawai maka kinerja pengelola keuangan juga akan semakin baik dan

sebaliknya, semakin rendah tingkat profesionalisme pegawai maka kinerja pengelola keuangan juga akan semakin rendah.

- 2) Temuan penelitian Noel (2017) ini menunjukkan bahwa pengadaan secara profesional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Implikasi langsungnya adalah bahwa entitas pemerintah dan pengadaan harus fokus pada profesionalisme pengadaan untuk meningkatkan kinerja masing-masing entitas dan keseluruhan pembangunan ekonomi negara tersebut. Pekerjaan staf pengadaan yang terlatih secara profesional dan berkualitas harus ditekankan dan diterapkan.
- 3) Ridewan, dkk. (2016) menemukan profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng, yang artinya jika profesionalisme kerja pegawai naik maka akan diikuti dengan naiknya kinerja pegawai, demikian sebaliknya jika profesionalisme kerja pegawai turun maka akan diikuti dengan turunnya kinerja pegawai.
- 4) Penelitian Devy (2017) menemukan hasil uji korelasi memperlihatkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang sedang dengan kinerja pegawai. Artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada bidang sekretariat dan bidang industri di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Samarinda.
- 5) Hasil penelitian Apalia (2017) menyimpulkan bahwa kode disiplin saat ini efektif dan telah menyebabkan peningkatan pengetahuan

karyawan, memperluas perspektif karyawan, memperluas penerapan pengetahuan ke pekerjaan dan telah mendorong peningkatan kerja karyawan.

- 6) Penelitian Nova (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung dapat dikatakan cukup baik. Disiplin kerja dan Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 88,2%. Pengaruh variabel independen yang dominan adalah disiplin kerja dengan koefisien sebesar 55%. Sedangkan beban kerja koefisiennya sebesar 33,2%
- 7) Penelitian Kusmawati (2017) dengan judul *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung* hasil dari penelitian ini ada pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung. Secara sistematis memiliki derajat pengaruh yang erat. Artinya, teknik-teknik pelaksanaan komitmen organisasional tersebut sangat menentukan dalam meningkatkan dan mewujudkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung, hal ini dapat dilihat apabila komitmen organisasional dioptimalkan melalui teknik-tekniknya, maka secara keseluruhan variable komitmen organisasional memberikan pengaruh yang cukup potensial dalam mempengaruhi kinerja pegawai.
- 8) Penelitian Zalim & Noor (2017) dengan judul *The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work*

Performance, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh komponen komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dimensi komitmen organisasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semua komponen komitmen organisasi muncul sebagai faktor pendukung dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

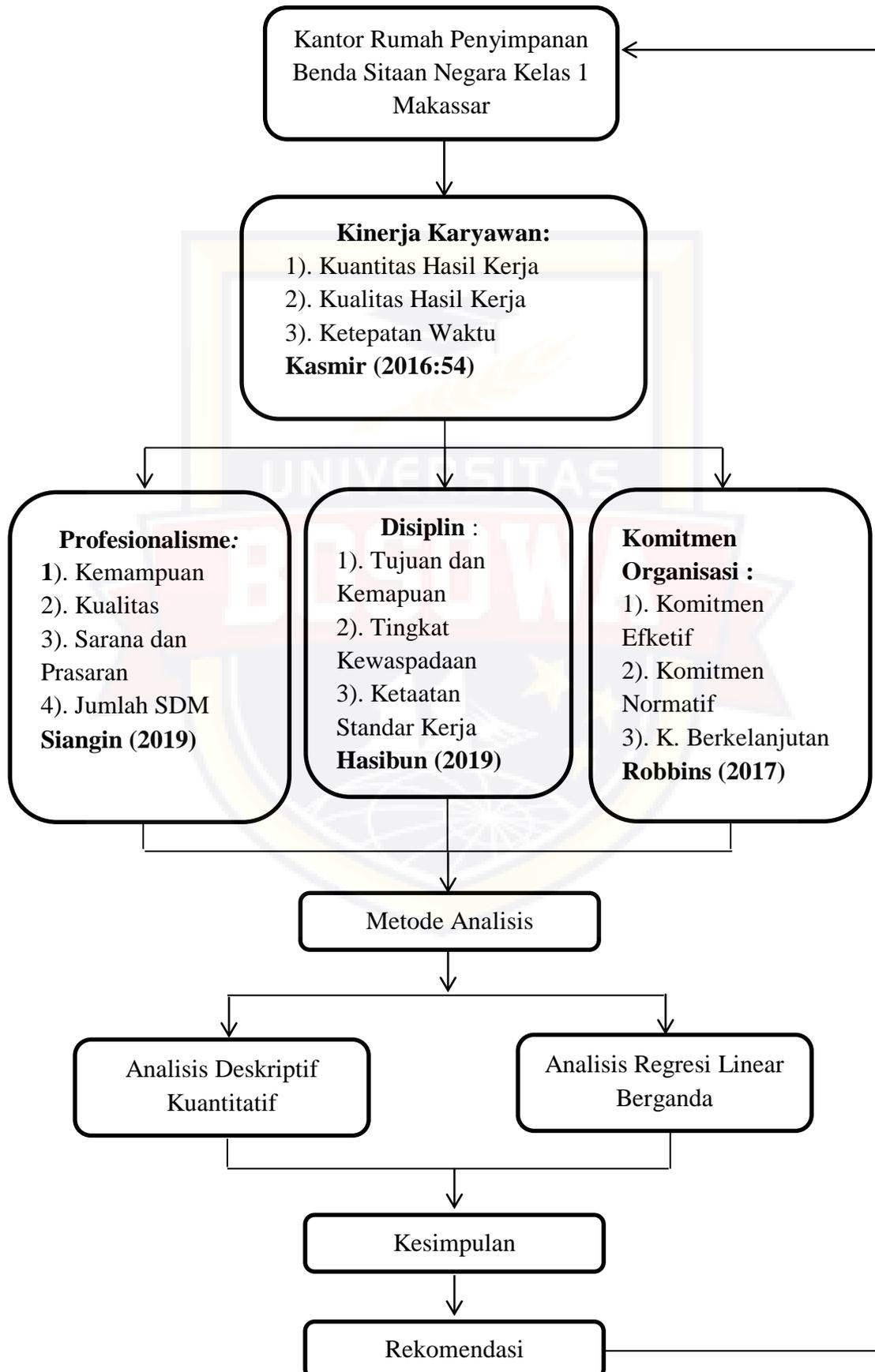
- 9) Penelitian Endang, *et. al.* (2016) dengan judul “*The Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Job Involvement, Knowledge Sharing, and Employee Performance: A Study on Regional Telecommunications Employees of PT. Telkom East Nusa Tenggara Province, Indonesia*”, hasilnya Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing*; dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran untuk menjawab keterkaitan hubungan antara permasalahan, tujuan penelitian serta rumusan variabel-variabel yang diteliti. Kinerja pegawai di Kantor RUPBASAN Kelas I Makassar . Dipengaruhi oleh dua faktor yakni profesionalisme, komitmen dan disiplin kerja. Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja, hal ini didukung pernyataan Budi Rajab (2002: 38) bahwa profesionalisme sangat dibutuhkan dalam organisasi. Diperlukan sumber daya manusia yang profesional, akan menciptakan kemampuan yang baik dan komitmen dari orang-orang bekerja dalam organisasi tersebut sekaligus dapat membina citra organisasi. selain itu menurut Sedarmayanti (2010:96)

profesionalisme adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Disiplin juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Labakkang Kabupaten RUPBASAN Kelas I Makassar hal ini didukung oleh pernyataan Hasibuan (2013:193) menyatakan “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”. Selain itu Kemudian Rivai & Sagala (2011) menyatakan semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Secara teoritis komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, misalnya, Menurut Siagian (2013), banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi publik. Beberapa faktor di antaranya adalah komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Mangkunegara (2013) juga berpendapat bahwa kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari faktor pribadi dan faktor lingkungan organisasi. Faktor pribadi seperti motivasi kerja dan kemampuan kerja, dan komitmen organisasional sedangkan faktor-faktor yang berasal dari luar seperti faktor kepemimpinan dalam lingkungan pekerjaan tersebut.

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Hikmawati 2017:50)

Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi peneliti tentang apa yang akan dilakukan. Apabila ternyata hipotesis tidak terbukti dan berarti salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran yang ditentukan dari keputusan yang berhasil dijalankan selama ini. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Diduga Bahwa Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara Kelas 1 Makassar
- H2 : Diduga Bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara Kelas 1 Makassar
- H3 : Diduga Bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara Kelas 1 Makassar
- H4: Diduga Bahwa Profesionalisme, disiplin Kerja dan komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara Kelas 1 Makassar

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain dan Jenis Penelitian

1. Desain Penelitian

Desain dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang menurut Sugiyono (2015) dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode kuantitatif digunakan apabila masalah merupakan penyimpangan antara yang seharusnya dengan yang terjadi, antara aturan dengan pelaksanaan, antara teori dengan praktik, antara rencana dengan pelaksanaan.

2. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, Menurut Sugiyono (2015) “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Dalam hal ini metode kuantitatif yang digunakan adalah metode survey. Menurut Sugiyono (2015) metode penelitian survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang

terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat melakukan penelitian guna memperoleh data penelitian Penelitian ini dilakukan Kantor Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara (RUPBASAN) Kelas 1 Makassar. Waktu penelitian ini akan dilaksanakan selama 3 bulan, dengan rincian kegiatan dimulai dari bulan Juni 2023 hingga bulan Juli 2023, selanjutnya dilakukan analisis data hasil penelitian.

C. Populasi dan Sampel.

1. Populasi

Menurut Sumarno (2019) populasi diartikan sebagai himpunan semua hal yang ingin diketahui, dan biasanya juga disebut sebagai "universum". Populasi ini dapat berupa lembaga, individu, kelompok, dokumen, atau konsep. Populasi juga dapat diartikan sebagai jumlah keseluruhan unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga (akan dianalisis). Dalam konteks ini dapat dibedakan antara populasi target dan populasi survei. Populasi target adalah populasi yang telah kita tentukan sesuai dengan permasalahan penelitian, dan hasil penelitian dari populasi ini akan disimpulkan. Populasi survei merupakan populasi yang terliput dalam penelitian.

Populasi dalam pelaksanaan penelitian adalah pegawai Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara (RUPBASAN) Kelas 1 Makassar dengan jumlah populasi saat ini mencapai 40 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut. Sebagian dan mewakili dalam batasan diatas merupakan dua kata kunci dan merujuk kepada semua ciri populasi dalam jumlah yang terbatas pada masing-masing karakteristiknya. Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik selurus atau sampling jenuh. Sugiyono (2018:84) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 40 orang.

D. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Ghozali (2011: 97). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah:

1. Jika r hitung positif dan r hitung $> r$ tabel maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung negatif serta r hitung $< r$ tabel maka variabel tersebut tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur suatu objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama Asra (2015 :143). Menurut Sujarweni (2014: 197), uji reliabilitas dapat dilakukan dengan bersama-sama terhadap seluruh butir atau item pertanyaan dalam angket (kuesioner) penelitian. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Cronbach Alpha $>0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan reliable atau konsisten.
2. Sementara, jika nilai Cronbach Alpha $<0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliable atau tidak konsisten.

E. Variabel Penelitian

1. Variabel bebas (*Independent Variabel*)

Sugiyono (2018:39) variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah Profesionalisme (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3)

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Sugiyono (2018:39) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja Pegawai (Y).

F. Jenis dan Sumber Data.

1. Jenis Data

a. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah jenis data dalam penelitian yang dapat diukur, dihitung, serta dapat dideskripsikan dengan menggunakan angka. Umumnya, data seperti ini digunakan untuk menjelaskan fenomena-fenomena yang jelas dan sudah ada instrumen ukurnya.

b. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data dalam penelitian yang menjelaskan suatu fenomena berdasarkan hal-hal yang umumnya tidak dapat dihitung. Oleh karena itu, data ini disebut data kualitatif karena berdasarkan *kualitas* dari suatu objek atau fenomena.

2. Sumber Data

a. Data primer

Data primer yaitu data yang didapat peneliti secara langsung dari tangan pertama yang dimana langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya . Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah Pegawai pada kantor Rumah Penyimpanan Benda sitaan Negara (RUPBASAN) Kelas 1 Makassar).

b. Data sekunder

Data skunder yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini, dokumentasi dan angket merupakan sumber data sekunder.

G. Teknik Pengumpulan Data

Dalam menyusun proposal ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan (*library research*)

Melalui pengumpulan dan penelaah literatur-literatur yang relevan dengan permasalahan yang dikaji untuk mendapatkan konsep dalam upaya penyusunan landasan teori yang sangat berguna dalam pembahasan selanjutnya literatur tersebut berupa buku, skripsi, laporan, artikel, dan lain-lain.

2. Studi Lapangan (*file research*)

Studi Lapangan merupakan metode pengumpulan data penelitian yang dilakukan untuk memperoleh data dengan mengadakan pengamatan langsung ditempat atau lokasi yang dijadikan objek penelitian. Metode pengumpulan data ini dapat dilakukan dengan cara sebaga berikut :

a. Observasi (Pengamatan)

Observasi yaitu metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang sedang diteliti, diamati atau kegiatan yang sedang berlangsung.

b. Wawancara (*interview*)

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab secara langsung antara peneliti dan narasumber, dimana peneliti melakukan wawancara secara lisan dengan pihak-pihak yang terkait guna mendapatkan informasi yang diperlukan.

c. Angket (Kuesioner)

Angket adalah metode pengumpulan data dimana kuesioner dibagikan kepada responden sampel. Dalam metode ini peneliti harus membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Kuesioner lebih dari sekedar metode pengumpulan data. Efektif bila peneliti memiliki pemahaman yang jelas tentang variabel yang diukur dan apa yang diharapkan dari responden.

H. Metode Analisis Data**1. Analisis Deskriptif Kuantitatif**

Sugiyoni (2018) Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian kali ini karena menggunakan lebih dari satu variabel independen. Menurut Ghazali (2018) mengatakan bahwa analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui

bagaimana arah dan seberapa besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen tersebut. Hasil dari analisis regresi linear berganda ini akan menguji seberapa besar pengaruh profesionalisme, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Menurut Ghozali (2011) mengatakan bahwa berikut ini persamaan dari Regresi Linear Berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

X₁ : Profesionalisme

X₂ : Disiplin Kerja

X₃ : Komitmen Organisasi

a : Nilai konstanta

b₁,b₂,b₃ : Nilai koefisien regresi pada setiap variabel independen

e : Error Term (Kesalahan Pengganggu)

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikannya ($p-value$) $< 5\%$, maka hal ini menunjukkan H₀ di tolak dan H_a diterima begitupula sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikannya ($p-value$) $< 5\%$, maka hal ini menunjukkan H₀ diterima dan H_a ditolak (Sugiyono, 2018)

b. Uji Simultan (Uji f)

Uji F adalah bagian uji statistik yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak (simultan). Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikannya (*p-value*) $< 5\%$, maka hal ini menunjukkan H_0 di tolak dan H_a diterima begitupula sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan tingkat signifikannya (*p-value*) $> 5\%$, maka hal ini menunjukkan H_0 diterima dan H_a ditolak (Sugiyono, 2018).

I. Definisi Operasional

Definisi operasional didasarkan pada kriteria yang dapat diobservasi dan yang dimaksud dengan definisi operasional ialah suatu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan

1. Profesionalisme

Profesionalisme adalah, Paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi aparatur yang mengutamakan kepentingan public. Profesionalisme akan diukur melalui indikator sebagai berikut : 1) Kemampuan; 2) Kualitas; 3) Sarana dan Prasaran; 4) Jumlah SDM; 5. Teknologi Informasi dan 6) Keandalan

2. Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi

perusahaan mencapai hasil yang optimal”. Disiplin kerja akan diukur melalui indikator yang disampaikan oleh Hasibuan (2013) membuat teori yang berisikan tentang indikator yang mempengaruhi Disiplin Kerja, diantaranya : 1) Tujuan dan Kemampuan; 2) Tingkat Kewaspadaan pegawai; 3) ketaatan pada standar kerja; 4) Ketaatan pada peraturan kerja; 5) Etika kerja.

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dalam penelitian ini akan diukur melalui indikator yaitu , membedakan komitmen organisasi atas tiga indikator , yaitu : 1) Komponen afektif (affective commitment), Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya; 2) Komponen normatif (normative commitment), komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. 3) Komponen berkelanjutan (continuance commitment), nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dengan sebuah organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

4. Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja para karyawan dalam pencapaian tugas-tugas yang harus dikerjakan dalam perusahaan tersebut. Dalam penelitian ini yang dimaksud Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diberikan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikanya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Karakteristik Responden

1. Karakteristik Data Responden

Karakteristik deskripsi responden adalah suatu bentuk gambaran dari objek penelitian yang memberikan hasil penelitian mengenai pengaruh Profesionalisme, disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja Pegawai pada Kantor RUPBASAN kelas 1 Makassar. Menurut data yang telah terkumpul dari 40 kuisioner yang disebar ke responden penelitian, maka diperoleh informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Berikut ini disajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan
Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Responden	
		Jumlah	Presentase%
1	Laki-Laki	28	70 %
2	Perempuan	12	30 %
	Jumlah	40	100%

Sumber : Data Kuisioner Peneltiaan

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 40 karyawan (70%) dan responden berjenis kelamin Perempuan sebanyak 12 karyawan (30%)

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini disajikan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

NO	Usia	Responden	
		Jumlah	Presentase %
1	21-30	3	7,5 %
2	31-40	19	47,5 %
3	41-50	13	32,5 %
4	50<	5	12,5 %
Jumlah		40	100 %

Sumber : Data Kuisisioner Penelitian

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui untuk umur responden terbanyak adalah umur 31-40 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau 47,5% hal ini menunjukkan bahwa pegawai RUPBASAN sebagian besar berusia muda dan merupakan umur yang sangat produktif. Untuk urutan kedua diikuti dengan usia responden 41- 50 tahun sebanyak 13 orang atau 32,5%. Untuk urutan ketiga adalah umur 50< tahun sebanyak 5 orang atau 12,5% dan urutan selanjutnya 21-30 tahun sebanyak 3 orang atau 7,5% .

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responde berdasarkan pendidikan terakhir dapat diuraikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan
Pendidikan Terakhir

NO	Pendidikan Terakhir	Responden	
		Jumlah	Presentase %
1	SMA/SMK/MA	9	22,5 %
2	Diploma	1	4 %
4	S1	21	52,5 %
3	S2	9	22,5 %
Jumlah		40	100 %

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa dari kategori tingkat pendidikan sebanyak 19 orang atau 52,5% yang berpendidikan S1, sebanyak 9 orang atau 22,5% yang berpendidikan S2 dan SMA/SMK/MA, sebanyak 1 orang atau 4% yang berpendidikan Diploma.

2. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

a. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Profesionalisme (X_1)

Dibawah ini merupakan hasil distribusi jawaban dari para responden terhadap variabel Profesionalisme (X_1) sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi
Variabel Profesionalisme (X_1)

No	Pernyataan	Sebaran Skor					Jumlah	Total Skor	Mean	KET
		SS	S	RR	TS	STS				
1	Saya Telah memiliki kemampuan/ kecakapan dalam menyelesaikan	27	13				40	187	4.68	Sangat Baik

	tugas keseharian									
2	Saya memiliki Inovasi dan mempunyai etos kerja tinggi.	35	5				40	195	4.88	Sangat Baik
3	Saya sangat menguasai bidang pekerjaan saya	21	19				40	181	4.53	Sangat Baik
4	Saya bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan	24	16				40	184	4.60	Sangat Baik
5	Saya sangat memahami tata cara dan proses penggunaan sarana dan prasaran di kantor	29	11				40	189	4.73	Sangat Baik
6	Semakin banyak jumlah pegawai yang bekerja di intansi ini, maka akan meringankan beban pekerjaan	36	4				40	196	4.90	Sangat Baik
7	Jumlah SDM yang professional di intansi ini masih terbilng sedikit jumlahnya	21	19				40	181	4.53	Sangat Baik
8	Kemampuan saya menggunakan teknologi informasi membuat saya	23	17				40	183	4.58	Sangat Baik

	lebih cepat dalam menyelesaikan tugas								
9	Teknologi informasi berperan penting dalam membentuk pegawai yang profesional di bidangnya	25	15			40	185	4.63	Sangat Baik
10	Hasil pekerjaan yang telah saya selesaikan merupakan suatu kepuasan batin sebagai karyawan yang profesional.	28	12			40	188	4.70	Sangat Baik
Total Rata-rata								4.67	Sangat Baik

Sumber: Data Kuisisioner Penelitian

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa rata-rata skor penilaian responden terhadap variabel Profesionalisme adalah 4,67 sehingga dapat disimpulkan bahwa Profesionalismen pada kantor RUPBASAN Makassar masuk dalam kategori yang sangat baik

b. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja (X₂)

Dibawah ini merupakan hasil distribusi jawaban dari para responden terhadap variabel Disiplin Kerja (X₁) sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi
Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Sebaran Skor					Jumlah	Total Skor	Mean	KET
		SS	S	RR	TS	STS				
1	Pegawai semestinya hadir di tempat kerja secara tepat waktu	33	7				40	193	4.83	Sangat Baik
2	Pegawai telah bekerja secara sungguh-sungguh saat ini	31	9				40	191	4.78	Sangat Baik
3	Pegawai seharusnya memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam bekerja	34	6				40	194	4.85	Sangat Baik
4	Pegawai mengetahui wewenang dari pekerjaan yang diberikan	29	11				40	189	4.73	Sangat Baik
5	Fasilitas pribadi yang diberikan kepada pegawai harus dirawat dengan baik oleh pegawai.	28	12				40	188	4.70	Sangat Baik
6	Saya Menggunakan Waktu Seefesien Mungkin	33	7				40	193	4.83	Sangat Baik
7	Peraturan yang	29	11				40	189	4.73	Sangat

	diterapkan menjadikan saya termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan									Baik
8	Saya memakai seragam sesuai dengan ketentuan	26	14			40	186	4.65		Sangat Baik
9	Saya harus menjaga kebersihan lingkungan tempat saya bekerja	33	7			40	193	4.83		Sangat Baik
10	Saya mengembalikan alat peraga yang digunakan pada tempatnya	31	9			40	191	4.78		Sangat Baik
Total Rata-rata								4.77		Sangat Baik

Sumber: Data Kuisisioner Penelitian

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa rata-rata skor penilaian responden terhadap variabel Disiplin Kerja adalah 4,77 sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja pada kantor Bank RUPBASAN Makassar masuk dalam kategori yang sangat baik

c. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Komitmen Organisasi (X₃)

Dibawah ini merupakan hasil distribusi jawaban dari para responden terhadap variabel Komitmen organisasi (X₃) sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi
Variabel Komitmen Organisasi (X₃)

No	Pernyataan	Sebaran Skor					Jumlah	Total Skor	Mean	Keterangan
		SS	S	RR	TS	STS				
1	Saya ingin menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.	33	7				40	193	4.63	Sangat Baik
2	Permasalahan yang terjadi di organisasi ini merupakan masalah saya juga.	27	13				40	187	4.73	Sangat Baik
3	Organisasi ini memiliki masa depan yang lebih baik daripada organisasi lainnya	33	7				40	193	4.75	Sangat Baik
4	Saya memiliki keinginan untuk selalu bertahan dalam organisasi ini dalam keadaan apapun.	34	6				40	194	4.79	Sangat Baik
5	Saya merasa berat dan sedih apabila harus meninggalkan organisasi ini	29	11				40	189	4.76	Sangat Baik
6	Disini banyak kenangan yang tidak bisa saya tinggalkan begitu saja	34	6				40	194	4.86	Sangat Baik

7	Saya tidak akan meninggalkan atasannya saat ini.	31	9				40	191	4.82	Sangat Baik
8	Meskipun ada tawaran kerja yang lebih baik saya tidak akan meninggalkan organisasi ini.	31	9				40	191	4.85	Sangat Baik
9	Saya tetap melanjutkan kerja disini karena saya ingin memajukan organisasi ini.	33	7				40	193	4.82	Sangat Baik
10	Organisasi ini memberikan jaminan kehidupan berkelanjutan	29	11				40	189	4.87	Sangat Baik
Total Rata-rata									4.79	Sangat Baik

Sumber: Data Kuisisioner Penelitian

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa rata-rata skor penilaian responden terhadap variabel Komitmen organisasi adalah 4,79 sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi pada kantor RUPBASAN Makassar masuk dalam kategori yang sangat baik

d. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

Dibawah ini merupakan hasil distribusi jawaban dari para responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Sebaran Skor					Jumlah	Total Skor	Mean	Keterangan
		SS	S	RR	TS	STS				
1	Anda selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan	33	11				91	444	4.88	Sangat Baik
2	Pekerjaan yang anda lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan	30	14				91	441	4.85	Sangat Baik
3	Kualitas hasil pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	31	16				91	439	4.82	Sangat Baik
4	Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan meningkat	29	23				91	432	4.75	Sangat Baik
5	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu	30	18				91	437	4.80	Sangat Baik

	yang telah ditentukan								
6	Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan	30	20			91	435	4.78	Sangat Baik
7	Saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	28	15			91	440	4.84	Sangat Baik
8	Saya dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan atasan	27	18			91	437	4.80	Sangat Baik
9	Saya tidak memaksakan pendapat dalam diskusi /rapat.	27	16			91	439	4.82	Sangat Baik
10	Saya cepat dalam bertindak atau mengambil keputusan	26	12			91	443	4.87	Sangat Baik
Total Rata-rata								4.77	Sangat Baik

Sumber: Data Kuisisioner Penelitian

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa rata-rata skor penilaian responden terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah 4,77 sehingga dapat

disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai pada kantor RUPBASAN Makassar masuk dalam kategori yang sangat baik

C. Hasil Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	R Hitung	R tabel	Keterangan
Profesionalisme (X ₁)	X ₁ .P ₁	0,558	0,2061	Valid
	X ₁ .P ₂	0,613	0,2061	Valid
	X ₁ .P ₃	0,571	0,2061	Valid
	X ₁ .P ₄	0,471	0,2061	Valid
	X ₁ .P ₅	0,567	0,2061	Valid
	X ₁ .P ₆	0,502	0,2061	Valid
	X ₁ .P ₇	0,555	0,2061	Valid
	X ₁ .P ₈	0,637	0,2061	Valid
	X ₁ .P ₉	0,793	0,2061	Valid
	X ₁ .P ₁₀	0,793	0,2061	Valid
Disiplin kerja (X ₂)	X ₂ .P ₁	0,873	0,2061	Valid
	X ₂ .P ₂	0,817	0,2061	Valid
	X ₂ .P ₃	0,705	0,2061	Valid
	X ₂ .P ₄	0,610	0,2061	Valid
	X ₂ .P ₅	0,534	0,2061	Valid
	X ₂ .P ₆	0,755	0,2061	Valid
	X ₂ .P ₇	0,686	0,2061	Valid
	X ₂ .P ₈	0,718	0,2061	Valid
	X ₂ .P ₉	0,873	0,2061	Valid
	X ₂ .P ₁₀	0,635	0,2061	Valid

Komitmen Organisasi (X ₃)	X ₃ .P ₁	0,692	0,2061	Valid
	X ₃ .P ₂	0,638	0,2061	Valid
	X ₃ .P ₃	0,644	0,2061	Valid
	X ₃ .P ₄	0,792	0,2061	Valid
	X ₃ .P ₅	0,423	0,2061	Valid
	X ₃ .P ₆	0,699	0,2061	Valid
	X ₃ .P ₇	0,751	0,2061	Valid
	X ₃ .P ₈	0,874	0,2061	Valid
	X ₃ .P ₉	0,701	0,2061	Valid
	X ₃ .P ₁₀	0,633	0,2061	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.P ₁	0,843	0,2061	Valid
	Y.P ₂	0,596	0,2061	Valid
	Y.P ₃	0,680	0,2061	Valid
	Y.P ₄	0,632	0,2061	Valid
	Y.P ₅	0,769	0,2061	Valid
	Y.P ₆	0,844	0,2061	Valid
	Y.P ₇	0,648	0,2061	Valid
	Y.P ₈	0,715	0,2061	Valid
	Y.P ₉	0,641	0,2061	Valid
	Y.P ₁₀	0,616	0,2061	Valid

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian untuk pengaruh profesionalisme (X₁), Disiplin kerja (X₂), Komitmen Organisasi (X₃) dan Kinerja Pegawai (Y) sudah dinyatakan valid karena nilai *person correlation* > $r_{tabel}(0,05;38) = 0,2061$ sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk penelitian ini.

b. Uji Realiabilitas Cronbach Alpha

Realiabilitas mengandung pengertian bahwa suatu indikator cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Realibilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan. Reliable artinya dapat dipercaya jadi dapat diandalkan. Instrumen penelitian dapat dikatakan handal atau reliable jika memiliki kofisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Uji reliabilitas

yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *crocbach alpha*. Hasil pengujian reliabilitas terhadap profesionalisme (X_1), Disiplin kerja (X_2), Komitmen Organisasi (X_3) dan Kinerja Pegawai (Y) ditunjukkan pada Tabel 4.9 sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil uji reliabilitas
Reliability statistic

<i>Crocbach Alpha</i>	N of Items
0,957	40

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0

Berdasarkan tabel 4.9d iatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel baik pengaruh profesionalisme (X_1), Disiplin kerja (X_2), Komitmen Organisasi (X_3) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai kofisien *Crocbach Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan instrumen yang digunakan untuk ke empat variabel tersebut sudah reliabel arau reliabilitasnya baik.

2. Analisis Regresi Berganda

Analisi ini digunakan untuk mengetahui antara pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat yaitu pengaruh profesionalisme (X_1), Disiplin kerja (X_2), Komitmen Organisasi (X_3) dan Kinerja Pegawai (Y) pada kantor RUPBASAN Makassar masuk dalam kategori yang sangat baik. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat di tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.030	1.985		6.526	.131
Profesionalisme (X ₁)	.216	.076	.188	4.837	.002
1 Disiplin Kerja (X ₂)	.212	.085	.202	4.476	.001
Komitmen Organisasi (X ₃)	.640	.085	.597	7.535	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0

Dari tabel diatas dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom *Unstandardized Coefficients Beta*, dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,030 + 0,216X_1 + 0,212X_2 + 0,640X_3$$

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda tersebut, didapatkan:

(a) = 3,030 adalah konstanta ataupun keadaan saat variabel kinerja Pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lainya yaitu profesionalisme (X₁), Disiplin kerja (X₂), Komitmen Organisasi (X₃)

b₁ = merupakan nilai koefisien regresi variabel Profesionalisme (X₁) sebesar 0,216 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa profesionalisme terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Profesionalisme maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar

0,216 dengan asumsi pengaruh variabel lain dianggap konstan atau sama dengan nol.

b_2 = merupakan nilai koefisien regresi variabel disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,212 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai memiliki pengaruh positif, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Motivasi Kerja maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,212 dengan asumsi pengaruh variabel lain dianggap konstan atau sama dengan nol.

b_3 = merupakan nilai koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (X_3) sebesar 0,640 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa Komitmen organisasi terhadap kinerja Pegawai memiliki pengaruh positif, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Komitmen Organisasi maka akan menaikkan kinerja Pegawai sebesar 0,640 dengan asumsi pengaruh variabel lain dianggap konstan atau sama dengan nol.

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,640, variabel Profesionalisme sebesar 0,216, dan variabel Disiplin Kerja 0,212 yang paling rendah. Sementara untuk nilai tersebut dapat membuktikan bahwa variabel komitmen Organisasi pengaruhnya paling besar atau dominan mempengaruhi.

Hasil dari koefisien korelasi antara variabel profesionalisme (X_1), Disiplin kerja (X_2), Komitmen Organisasi (X_3) dan Kinerja Pegawai (Y) diketahui nilai koefisien determinasinya sebagai berikut :

Tabel 4.11
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	.888	.884	1.20105

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Komitmen Organisasi (X_3).

b. Dependent variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0

Dari hasil analisis diatas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 0,888 Hal ini berarti keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama sebesar 88% terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 12% yang di pengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak ada pada penelitian ini.

D. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak.

$$\text{Rumus} = t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025;36) = 1,988$$

Tabel 4.12
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.030	1.985		6.526	.131
Profesionalisme (X ₁)	.216	.076	.188	4.837	.002
1 Disiplin Kerja (X ₂)	.212	.085	.202	4.476	.001
Komitmen Organisasi (X ₃)	.640	.085	.597	7.535	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh hasil sebagai berikut :

- 1) Pengujian pengaruh variabel Profesionalisme terhadap kinerja Karyawan dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 4,837 dan t tabel sebesar 1,988 dengan nilai signifikan sebesar 0,02. Nilai t lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel *Profesionalisme* terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Pengujian pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 4,476 dan t tabel sebesar 1,988 dengan signifikansi sebesar 0,001. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh dari variabel

kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mendukung hipotesis kedua bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai.

- 3) Pengujian pengaruh variabel Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 7,535 dan t tabel sebesar 1,988 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh dari variabel Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mendukung hipotesis ketiga bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitemn organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil Uji f (Simultan)

Uji f digunakan Untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel terikat. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_4 diterima. Sedangkan jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_4 ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan SPSS 24 disajikan pada Tabel 4.13 di bawah ini

$$\text{Rumus} = f_{tabel} = f(k-1 ; n-k) = f(3 ; 37) = 2,709$$

Tabel 4.13
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	990.500	3	330.167	228.881	.000 ^b
	Residual	125.500	37	1.143		
	Total	1116.000	40			

a. Dependent Variable: Kinerja

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Komitmen Organisasi (X₃).

b. Dependent variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0

Berdasarkan tabel 4.13 maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh profesionalisme (X₁), Disiplin kerja (X₂), Komitmen Organisasi (X₃) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai sig 0,000^b < 0,05 dan nilai f_{hitung} 228.882 > f_{tabel} 2,709 sehingga dapat disimpulkan bahwa H₄ diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X₁, X₂, X₃ secara simultan terhadap variabel Y.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh profesionalisme (X₁), Disiplin kerja (X₂), Komitmen Organisasi (X₃) terhadap kinerja Pegawai (Y) pada kantor Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara (RUPBASAN) Kelas 1 Makassar. Berikut ini adalah pembahasan dari masing-masing variabel yang terkait dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis yang pertama dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel Profesionalisme berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Penyimpanan Benda sitaan Negara (RUPBASAN) Kelas 1 Makassar. Dilihat dari nilai t_{hitung} dalam variabel Profesionalisme (X_1) t_{hitung} (4,837) lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} (1,988) dengan tingkat signifikan 0,001 sehingga H_1 dapat diterima. Kesimpulannya Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga disebabkan karena beberapa pernyataan kuisioner dari variabel Profesionalisme yang disebar oleh penulis dalam pernyataan kuisioner mayoritas menjawab dengan sangat setuju.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis yang kedua dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Pegawai pada Rumah Penyimpanan Benda sitaan Negara (RUPBASAN) Kelas 1 Makassar. Dilihat dari nilai t_{hitung} dalam variabel Disiplin Kerja (X_2) t_{hitung} (4,476) lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} (1,988) dengan tingkat signifikan 0,002 sehingga H_2 dapat diterima. Kesimpulannya Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga disebabkan karena beberapa pernyataan kuisioner dari variabel Disiplin Kerja yang disebar oleh penulis dalam pernyataan kuisioner mayoritas menjawab dengan sangat setuju.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis yang ketiga dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Rumah Penyimpanan Benda sitaan Negara (RUPBASAN) Kelas 1 Makassar. Dilihat dari nilai t_{hitung} dalam variabel Lingkungan kerja (X_3) t_{hitung} (7,535) lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} (1,988) dengan tingkat signifikan 0,000 sehingga H_3 dapat diterima. Kesimpulannya Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hal ini juga disebabkan karena beberapa pernyataan kuisioner dari variabel Komitmen Organisasi yang disebar oleh penulis dalam pernyataan kuisioner mayoritas menjawab dengan sangat setuju.

4. Pengaruh Profesionalisme, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian hipotesis keempat dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa pengaruh profesionalisme (X_1), Disiplin kerja (X_2), Komitmen Organisasi (X_3) berpengaruh secara signifikan dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis uji f dan nilai signifikansi (sig). dalam uji F nilai f_{hitung} sebesar 228,881 sedangkan nilai f_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% sebesar 2,709. Karena signifikansi f_{hitung} 228,881 > f_{tabel} 2,709 maka variabel pengaruh profesionalisme (X_1), Disiplin kerja (X_2), Komitmen Organisasi (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai (Y).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Profesionalisme, Disiplin Kerja, dan komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Rumah Penyimpanan Benda sitaan Negara (RUPBASAN) Kelas 1 Makassar Cabang Makassar. Dilihat dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dan hasil pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil Hasil Uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,837, menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Profesionalisme (X1) terhadap kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Rumah Penyimpanan Benda sitaan Negara (RUPBASAN) Kelas 1 Makassar Cabang Makassar dengan demikian hipotesis pertama diterima dan variabel ini berpengaruh sebanyak 21,6% dilihat dari hasil analisis regresi berganda, hal ini juga didukung oleh pendapat jawaban para responden yang dimana jawaban yang dominan adalah sangat setuju dengan rata-rata penilai responden sebesar 4,67 atau dapat dikatakan sangat baik dari kuisioner yang di bagikan sebanyak 40
2. Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh sebesar 21,2 % terhadap kinerja kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Rumah Penyimpanan Benda sitaan Negara (RUPBASAN) Kelas 1 Makassar Cabang Makassar yang

dilihat dari hasil analisis regresi berganda serta dari nilai t hitung sebesar 4,476 menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif secara signifikan dengan demikian hipotesis kedua diterima. Hal ini juga didukung Pada Variabel Disiplin Kerja (X2) hasil penelitian yang di lakukan oleh peneliti pada Kantor Rumah Penyimpanan Benda sitaan Negara (RUPBASAN) Kelas 1 Makassar mendapat respon yang sangat baik mengenai judul yang di angkat, Variabel Disiplin Kerja (X2) pada proses penelitian yang di lakukan mendapat rata-rata penyebaran jawaban sebesar 4,77 atau dengan kata lain baik sekali dari kuisioner yang di bagikan sebanyak 40 hal ini dapat di simpulkan bahwa Disiplin Kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai , hal tersebut bisa di buktikan dari hasil analisis data pada bab sebelumnya.

3. Variabel Komitmen Organisasi (X3) memiliki pengaruh sebesar 46 % terhadap kinerja kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Rumah Penyimpanan Benda sitaan Negara (RUPBASAN) Kelas 1 Makassar Cabang Makassar yang dilihat dari hasil analisis regresi berganda serta dari nilai t hitung sebesar 7,53 menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif secara signifikan dengan demikian hipotesis ketiga diterima hal ini juga didukung pendapat responden yang sangat baik mengenai judul yang di angkat, Variabel Komitmen Organisasi (X3) pada proses penelitian yang di lakukan mendapat rata-rata penyebaran jawaban sebesar 4,61 dari kuisioner yang di bagikan sebanyak 40 hal ini dapat di simpulkan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

B. Saran

Dengan memperhatikan hasil analisis dan pembahasan diatas, maka beberapa saran untuk dapat dijadikan bahan masukan kepada Kantor Rumah Penyimpanan Benda sitaan Negara (RUPBASAN) Kelas 1 Makassar dalam mempertahankan Profesionalisme , Disiplin Kerja dan Komitemen Organisasi guna meningkatkan kinerja Pegawai , antara lain sebagai berikut :

1. Kepala Pimpinan Kantor Rumah Penyimpanan Benda sitaan Negara (RUPBASAN) Kelas 1 Makassar perlu memperhatikan dan meningkatkan Profesionalisme dalam aspek kemampuan kecakapan dalam menyelesaikan tugas dan juga perlu meningkatkan pengetahuan dan skill dalam bidang pekerjaanya sehingga dapat meningkatkan kemampuan pegawai dan kinerja pegawai tersebut.
2. Kepala Pimpinan Kantor Rumah Penyimpanan Benda sitaan Negara (RUPBASAN) Kelas 1 Makassar perlu memperhatikan Disiplin kerja mengenai lebih memperkuat aturan dalam memakai seragam dikantor selain itu pegawai juga perlu meningkatkan kesadaran dalam merawat segala fasilitas yang diberikan oleh kantor dengan hal tersebut yang berujung pada peningkatan kinerja pegawai itu sendiri.
3. Kepala Pimpinan Kantor Rumah Penyimpanan Benda sitaan Negara (RUPBASAN) Kelas 1 Makassar perlu memperhatikan dan meningkatkan Komitmen Organisasi dengan selalu meberikan arah-arahan kepada pegawai mengenai pencapai-pencapain dimasa depan dan perlu memberikan motivasi-motivasi mengenai segala permasalahan yang terjadi

pada pegawai merupakan masalah juga bagi seluruh pegawai Kantor
Rumah Penyimpanan Benda sitaan Negara (RUPBASAN) Kelas 1
Makassar



DAFTAR PUSTAKA

- Azas, A. I., Ramadhoni, B., Tamsah, H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar*. *Journa Of Management*. Vol. 2(1).
- Bentar, A. Purbangkoro, M. Prihatini, D. (2017). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (Tbs) Jember*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. Vol.3 (1).
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Jusmaiani. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tori Dan Praktik)*. Makassar: PT. Raja Grafindo Persada
- Kusuma, G. C., Al Musadieg, M., & Nurtjahjono, G. E. (2015). *Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja*. Universitas Brawijaya.
- Leonu, P., Yani, A., & Abdurrahman, A. (2019). *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Paten Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur*. *Jurnal ilmu Administrasi Dan Manajemen*. Vol. 3 (1)
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (S.Sandiasi)*. Bandung: PT. Remaja Rosda Kaya.
- Marwansyah. (2014). *Analisis Kinerja Pegawai*. Jakarta: Bintang Aksara Group.
- Mukti, M., & Adawiyah, R. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Pandeglang*. *Journal of Management Studies*. Vol. 6 (3)
- Primajaya, D. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pertamina (Persero) Upms Iv Semarang*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol.1 (2).
- Rivai, V. Jauvan, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. Timothy A. J. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sastrohadiwiryo, S. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinaga, T. S. Hidayat, R. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia*. Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen. Vol.8 (1)
- Sinambela, S, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sirgar, D. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perseroan Terbatas Digitdata Terminal EvolusiI*. Journal Of Education. Vol. 2 (1).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2014). *Metodologi penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru.
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. Vol.9 (2).
- Tamba, A, W. Pio, R, J. Sambul, S, A, P. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Columbindi Perdana Cabang Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.7 (1).
- Tanujaya, L, R. (2015). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Coronet Crown*. Jurnal Agora. Vol. 3. (1).
- Warella, S, dkk (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Winardi. P. (2002). *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada



Lampiran 1 Instrumen Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr : Pegawai Kantor Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara (RUPBASAN) Kelas 1 Makassar.

di-

Tempat

Dengan hormat

Sehubungan dengan rencana penyelesaian penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Profesionalisme, disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara (RUPBASAN) Kelas 1 Makassar ”**. Untuk itu Perkenalkan saya :

Nama : Rezqiasuty
Stambuk : 4622104094
Program Studi : Magister Manajemen
PerguruanTinggi : Universitas Bosowa Makassar

Memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi kuesioner penelitian saya ini. Agar penelitian ini memberikan hasil yang bermanfaat, saya mohon kiranya untuk mengisi sejujur-jujurnya atau apa adanya. Perlu kami sampaikan bahwa sehubungan dengan apa yang Bapak/Ibu/Sdr/I isi hanya untuk kepentingan ilmiah dan semua jawaban dan identitas saudara yang bersifat privasi akan saya jaga sebaik-baiknya. Atas kesediaan dan waktu yang telah diluangkan untuk berpartisipasi dalam pengisian kuisioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Demikian permohonan ini saya sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Rezqiasuty

PETUNJUK PENGISIAN INSTRUMEN PENELITIAN (ANGKET)

1. Untuk mengisi identitas, bapak/ibu cukup mengisi titik atau coret yang tidak perlu
2. Mohon bapak/ibu memberikan jawaban yang sebenarnya sesuai dengan kondisi atau fakta yang dirasakan.
3. Jawaban yang bapak/ibu berikan kami jamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan sebatas untuk kepentingan penelitian serta tidak memberikan pengaruh negative baik secara pribadi maupun pada perusahaan.
4. Berilah tanda (✓) pada kolom sesuai dengan jawaban bapak/ibu yang disediakan dalam pertanyaan kuesioner adalah :

- Sangat Setuju
- Setuju
- Ragu-ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden :

1. Nama Responden:

2. Jenis Kelamin

Laki-laki

Perempuan

3. Umur :

21-30 tahun

30-40 tahun

40-50 tahun

>50 tahun

4. Pendidikan Terakhir:

SD SMP Diploma I/II/III

SMA S1

S2 S3

DAFTAR PERTANYAAN

1. Profesionalisme (X₁)

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
X _{1.1}	Saya Telah memiliki kemampuan/kecakapan dalam menyelesaikan tugas keseharian					
X _{1.2}	Saya memiliki Inovasi dan mempunyai etos kerja tinggi.					
X _{1.3}	Saya sangat menguasai bidang pekerjaan saya					
X _{1.4}	Saya bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan					
X _{1.5}	Saya sangat memahami tata cara dan proses penggunaan sarana dan prasaran di kantor					
X _{1.6}	Semakin banyak jumlah pegawai yang bekerja di instansi ini, maka akan meringankan beban pekerjaan					
X _{1.7}	Jumlah SDM yang professional di instansi ini masih terbilang sedikit jumlahnya					
X _{1.8}	Kemampuan saya menggunakan teknologi informasi membuat saya lebih cepat dalam menyelesaikan tugas					
X _{1.9}	Teknologi informasi berperan penting dalam membentuk pegawai yang professional di bidangnya					
X _{1.10}	Hasil pekerjaan yang telah saya selesaikan merupakan suatu kepuasan batin sebagai karyawan yang profesional.					

2. Disiplin Kerja (X₂)

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
X _{3.1}	Pegawai semestinya hadir di tempat kerja secara tepat waktu					
X _{3.2}	Pegawai telah bekerja secara sungguh-sungguh saat ini					

X _{3.3}	Pegawai seharusnya memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam bekerja					
X _{3.4}	Pegawai mengetahui wewenang dari pekerjaan yang diberikan					
X _{3.5}	Fasilitas pribadi yang diberikan kepada pegawai harus dirawat dengan baik oleh pegawai.					
X _{3.6}	Saya Menggunakan Waktu Seefesien Mungkin					
X _{3.7}	Peraturan yang diterapkan menjadikan saya termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan					
X _{3.8}	Saya memakai seragam sesuai dengan ketentuan					
X _{3.9}	Saya harus menjaga kebersihan lingkungan tempat saya bekerja					
X _{3.10}	Saya mengembalikan alat peraga yang digunakan pada tempatnya					

3. Variabel Komitmen Organisasi (X₃)

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
X _{3.1}	Saya ingin menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.					
X _{3.2}	Permasalahan yang terjadi di organisasi ini merupakan masalah saya juga.					
X _{3.3}	Organisasi ini memiliki masa depan yang lebih baik daripada organisasi lainnya					
X _{3.4}	Saya memiliki keinginan untuk selalu bertahan dalam organisasi ini dalam keadaan apapun.					
X _{3.5}	Saya merasa berat dan sedih apabila harus meninggalkan organisasi ini					
X _{3.6}	Disini banyak kenangan yang tidak bisa saya tinggalkan begitu saja					
X _{3.7}	Saya tidak akan meninggalkan atasannya saat ini.					
X _{3.8}	Meskipun ada tawaran kerja yang lebih baik saya tidak akan meninggalkan organisasi ini.					

X _{3.9}	Saya tetap melanjutkan kerja disini karena saya ingin memajukan organisasi ini.					
X _{3.10}	Organisasi ini memberikan jaminan kehidupan berkelanjutan					

4. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
Y.1	Anda selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan					
Y.2	Pekerjaan yang anda lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan					
Y.3	Kualitas hasil pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan					
Y.4	Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan meningkat					
Y.5	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan					
Y.6	Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan					
Y.7	Saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
Y.8	Saya dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan atasan					
Y.9	Saya tidak memaksakan pendapat dalam diskusi /rapat.					
Y.10	Saya cepat dalam bertindak atau mengambil keputusan					

X1.P6	Pearson Correlation	.184	.229*	.183	.030	.341**	1	.215*	.094	.306**	.306**	.502**
	Sig. (2-tailed)	.080	.029	.082	.778	.001		.040	.375	.003	.003	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.P7	Pearson Correlation	.309**	.261*	.277**	.039	.078	.215*	1	.236*	.564**	.564**	.555**
	Sig. (2-tailed)	.003	.013	.008	.715	.461	.040		.024	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.P8	Pearson Correlation	.430**	.305**	.235*	.451**	.186	.094	.236*	1	.493**	.493**	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.025	.000	.077	.375	.024		.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.P9	Pearson Correlation	.403**	.522**	.439**	.127	.284**	.306**	.564**	.493**	1	1.000**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.232	.006	.003	.000	.000		.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.P10	Pearson Correlation	.403**	.522**	.439**	.127	.284**	.306**	.564**	.493**	1.000**	1	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.232	.006	.003	.000	.000	.000		.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
PROFE SIONALI	Pearson Correlation	.558**	.613**	.571**	.471**	.567**	.502**	.555**	.637**	.793**	.793**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
SME	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91

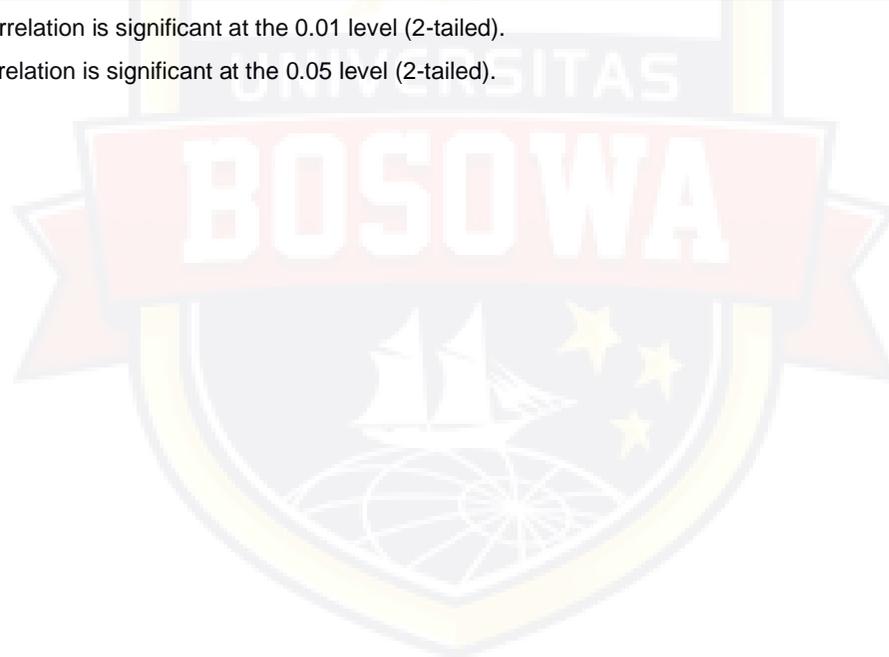
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

X2.P7	Pearson Correlation	.527**	.571**	.625**	.370**	.168	.348**	1	.450**	.527**	.402**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.111	.001		.000	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.P8	Pearson Correlation	.541**	.528**	.411**	.629**	.213*	.469**	.450**	1	.541**	.373**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.042	.000	.000		.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.P9	Pearson Correlation	1.000**	.824**	.501**	.353**	.385**	.769**	.527**	.541**	1	.603**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.P10	Pearson Correlation	.603**	.472**	.364**	.193	.246*	.415**	.402**	.373**	.603**	1	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.066	.019	.000	.000	.000	.000		.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Disiplin kerja	Pearson Correlation	.873**	.817**	.705**	.610**	.534**	.755**	.686**	.718**	.873**	.635**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

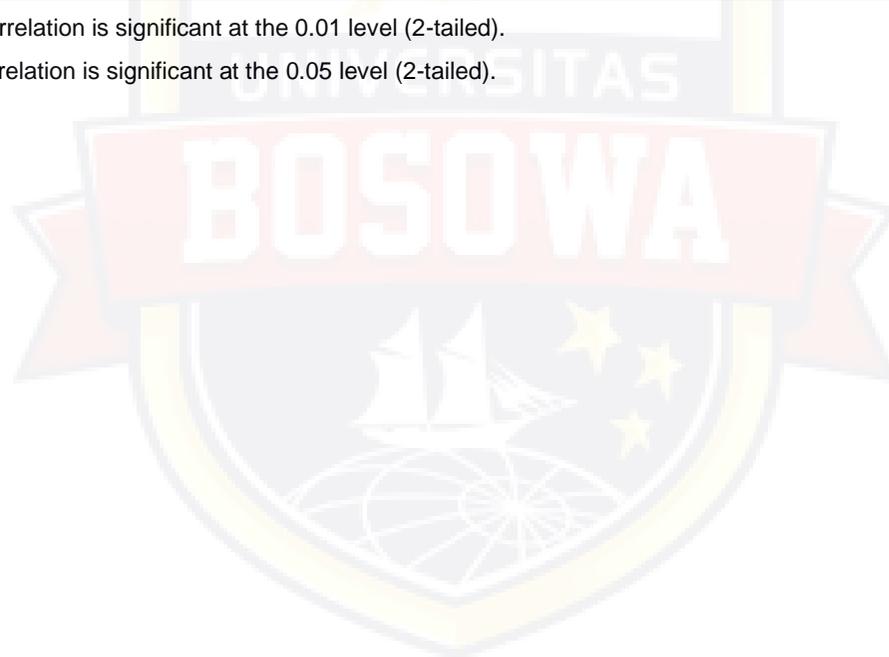
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



X3.P7	Pearson Correlation	.398**	.457**	.763**	.557**	.134	.415**	1	.575**	.504**	.378**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.205	.000		.000	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X3.P8	Pearson Correlation	.650**	.589**	.433**	.824**	.209*	.820**	.575**	1	.589**	.537**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.047	.000	.000		.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X3.P9	Pearson Correlation	.416**	.382**	.412**	.571**	.175	.429**	.504**	.589**	1	.399**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.097	.000	.000	.000		.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X3.P10	Pearson Correlation	.490**	.306**	.420**	.410**	.098	.375**	.378**	.537**	.399**	1	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.357	.000	.000	.000	.000		.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.692**	.638**	.644**	.792**	.423**	.699**	.751**	.874**	.701**	.633**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

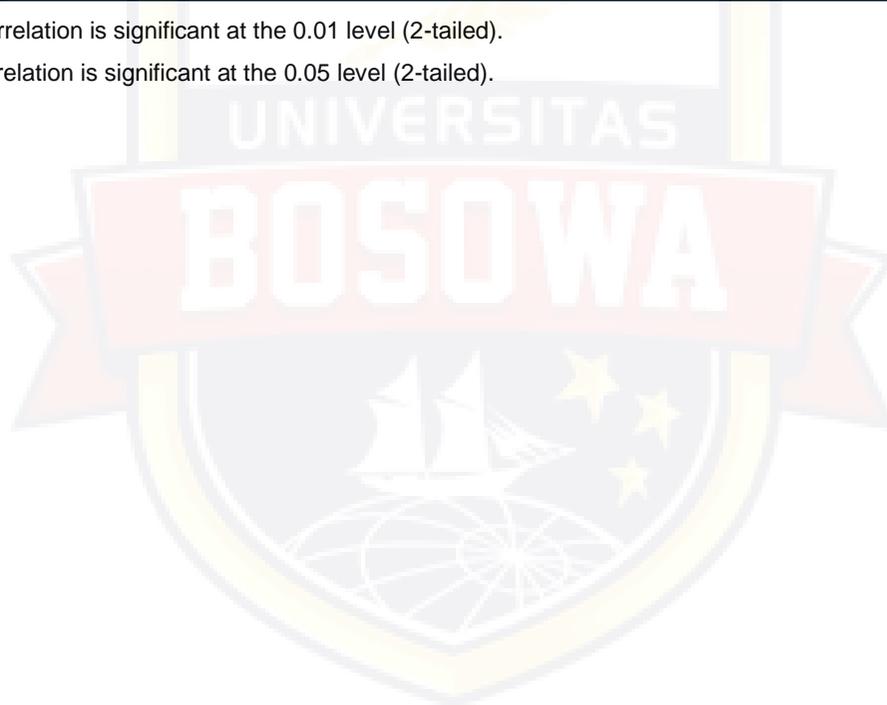
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.000	.000		.017	.001	.021	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y.P8	Pearson Correlation	.609**	.644**	.354**	.467**	.471**	.683**	.249*	1	.279**	.390**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.017		.007	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y.P9	Pearson Correlation	.550**	.143	.353**	.319**	.555**	.321**	.352**	.279**	1	.261*	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000	.177	.001	.002	.000	.002	.001	.007		.013	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y.P10	Pearson Correlation	.623**	.261*	.380**	.354**	.345**	.593**	.241*	.390**	.261*	1	.616**
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.000	.001	.001	.000	.021	.000	.013		.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
KINER	Pearson Correlation	.843**	.596**	.680**	.632**	.769**	.844**	.648**	.715**	.641**	.616**	1
JA	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



2. Hasil Uji Reabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	91	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	91	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.957	40

38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	47	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48



Lampiran 5 Hasil Analisis dan Hasil Pengujian Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3.030	1.985		6.526	.131
	Profesionalisme	.216	.076	.188	4.837	.002
	Disiplin Kerja	.212	.085	.202	4.476	.001
	Komitmen Organisasi	.640	.085	.597	7.535	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	.888	.884	1.20105

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme, Disiplin Kerja, Komitmen Orgnasasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	990.500	3	330.167	228.881	.000 ^b
	Residual	125.500	37	1.443		
	Total	1116.000	40			

a. Dependent Variable: kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Profesionalisme, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi