

# Pengaruh Kompetensi dan Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Kayuringin Jaya Kota Bekasi

Iwan Irwansyah <sup>1\*</sup>, Purwatomo <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta Indonesia

<sup>1</sup> irwanstiami@gmail.com

\* corresponding author : Iwan Irwansyah

## ARTICLE INFO

### Article history:

Received : November 8, 2024

Revised : November 28, 2024

Accepted : December 18, 2024

### Keywords:

Employee Performance;

Competence;

Work Professionalism;

### Kata Kunci:

Kinerja Karyawan;

Kompetensi;

Profesionalisme Kerja;



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

Copyright (c) 2024 Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi

## ABSTRACT

*One of the measures of success for an individual, Team, or Organization lies in its performance. If the performance is high or increases, the organization is considered successful. However, if it is lower than the standard or declines, it can be deemed as not optimal. The purpose of this study is to ascertain how much employee competence affects employee performance at the Kayuringin Jaya Village Office in Bekasi City, to analyze how work professionalism affects Employee Performance, and to assess the combined influence of Competence and Work Professionalism on Employee Performance. This research employs a quantitative method with a sample size of 40 respondents, utilizing Saturation Sampling (Census) technique. Data collection was conducted using questionnaires. Instrument testing, multiple linear analysis, hypothesis testing, and classical assumption testing are all part of the study. The findings indicate that at the Kayuringin Jaya Village Office in Bekasi City, competence has a positive and significant influence on employee performance of 0.761 or 76.1%. Work Professionalism also has a favorable and significant influence of 0.635 or 63.5% on Employee Performance at the same office. The total effect of competence and work professionalism on employee performance is 0.763, or 76.3%, which is good and significant.*

## Abstrak

Salah satu ukuran keberhasilan suatu individu, Tim, atau Organisasi terletak pada kinerjanya. Jika kinerjanya tinggi atau meningkat maka organisasi tersebut dianggap berhasil. Namun jika lebih rendah dari standar atau mengalami penurunan maka dapat dianggap kurang optimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar kompetensi pegawai mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Kayuringin Jaya Kota Bekasi, menganalisis bagaimana profesionalisme kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai, dan menilai gabungan pengaruh Kompetensi dan Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Kinerja karyawan. Penelitian ini mempekerjakan a. metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden dengan menggunakan teknik Saturation Sampling (Sensus). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Pengujian instrumen, analisis linier berganda, pengujian hipotesis, dan pengujian asumsi klasik merupakan bagian dari penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada Kantor Kelurahan Kayuringin Jaya Kota Bekasi kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,761 atau 76,1%. Profesionalisme Kerja juga mempunyai pengaruh baik dan signifikan sebesar 0,635 atau 63,5% terhadap Kinerja Pegawai pada kantor yang sama. Total pengaruh kompetensi dan profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,763 atau sebesar 76,3% yang termasuk baik dan signifikan.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi setiap organisasi karena setiap sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak dapat tercapai secara

efektif kecuali sumber daya manusia yang ada dapat bekerja sama dengan baik antara satu sama lain dan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang sulit. Setiap organisasi harus terus meningkatkan kinerja pegawainya mengingat tantangan yang semakin kompleks di dalam lingkup organisasi pemerintahan. Sumber daya manusia yang mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik selalu diperlukan dalam operasi pemerintah. Di kelurahan, terdapat berbagai jenis pelayanan yang diberikan kepada masyarakat untuk memenuhi kebutuhan administrasi dan pelayanan publik. Salah satunya adalah pelayanan administrasi kependudukan, yang mencakup pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP), Akta Kelahiran, Akta Kematian, Kartu Keluarga (KK), serta pengurusan Surat Keterangan Domisili. Selain itu, kelurahan juga menyediakan pelayanan terkait program sosial seperti bantuan sosial (bansos) untuk warga yang membutuhkan. Layanan lainnya meliputi pendaftaran dan pengurusan izin usaha, pelaporan kegiatan masyarakat, serta fasilitasi penyelesaian sengketa atau mediasi antar warga. Kelurahan juga memberikan dukungan untuk kegiatan pemberdayaan masyarakat, seperti pelatihan keterampilan dan program pemberdayaan ekonomi, serta pelaksanaan program-program pembangunan daerah yang langsung melibatkan masyarakat. Semua pelayanan ini bertujuan untuk menciptakan kenyamanan, keteraturan, dan kesejahteraan bagi warga di tingkat kelurahan.

Terdapat keluhan dari beberapa Masyarakat mengenai kinerja pegawai yang kurang cepat dan kurang sigapnya pegawai dalam bekerja, Penyebab kurang maksimalnya kinerja pegawai pada kantor kelurahan Kayuringin Jaya adalah terkait kurangnya rasa profesionalisme kerja pada pegawai. Faktor-faktor yang menyebabkan kurangnya rasa Profesionalisme kerja karena masih ada pegawai yang memberikan tugas kepada staf yang bukan tupoksinya yang menyebabkan terhambatnya dalam bekerja, karena pekerjaan yang dilaksanakan tidak sesuai tupoksi.

**Tabel 1.** Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai Kelurahan Kayuringin Jaya Kecamatan Bekasi Selatan Tahun 2021 – 2023

Tahun	TRIWULAN				Nilai Rata-Rata
	I	II	III	IV	
2021	57,53	57,96	80,68	81,5	68,79
2022	82,87	81,56	81,40	79,52	80,75
2023	78,44	79,03	78,62	80,86	78,85

*Sumber : Data Kelurahan Kayuringin Jaya*

Berdasarkan data penilaian kinerja pegawai pada tabel 1.1 dalam kurun waktu 3 tahun terakhir data ini menunjukkan adanya penurunan nilai rata-rata kinerja pegawai pada tahun 2023 hal tersebut menunjukkan penilaian kinerja pegawai masih belum optimal. Selain itu, hasil observasi menunjukkan bahwa pegawai di kelurahan Kayuringin Jaya memiliki kompetensi yang urang optimal karena tidak semua pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti diklat. Oleh karena itu, pengetahuan dan kemampuan karyawan tidak seragam. Fakta-fakta di atas menarik untuk dipelajari lebih lanjut. Oleh karena itu, penulis memutuskan untuk melakukan penelitian ini dengan fokus pada kelurahan Kayuringin Jaya, yang merupakan salah satu kantor pemerintahan di Kecamatan Bekasi Selatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh profesionalisme kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jenie K. Turangan dengan judul penelitian pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan profesionalisme terhadap kinerja guru di SMAN 1 Manado menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai yang keeratan hubungannya cukup kuat. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Reihard Rumimpunu dengan judul penelitian pengaruh profesionalisme, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan hasil penelitian bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## KAJIAN PUSTAKA

Kompetensi didefinisikan sebagai jenis pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap orang yang memungkinkan mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesi. Selain itu, kompetensi didefinisikan

sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang didukung oleh keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut.

Menurut Siagian (2019:73) “Profesionalisme kerja adalah paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintah dan pelananaan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi aparatur yang mengutamakan kepentingan publik”. Sedarmayanti (Fitri Wirjayanti, 2014) menyatakan Faktor profesionalisme adalah sebagai berikut:

1. Potensi
2. Efektivitas
3. Efisiensi
4. Tanggung Jawab

Kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif, terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja dan perilaku karyawan yang telah dicapai selama penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang berasal dari filsafat positivisme. Ini digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrument penelitian, dan kemudian menggunakan analisis kuantitatif statistik untuk menggambarkan dan menguji hipotesis. Penelitian ini mengumpulkan data melalui observasi, kuisioner, dan studi literatur. Penelitian ini melibatkan 40 karyawan dari kantor Kelurahan Kayuringin Jaya Kota Bekasi. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus. Penelitian ini menggunakan metode sampling nonprobability (sensus). Penulis memilih teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Teknik ini sering digunakan dalam kasus di mana semua anggota populasi diambil sebagai sampel. Uji coba dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda menggunakan paket statistic untuk masyarakat, atau SPSS. Jika ada lebih dari satu variabel independen, analisis regresi linier berganda adalah pilihan terbaik. Beberapa langkah dalam analisis regresi linier berganda

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

**Tabel 2.** Hasil Uji T Variabel Kompetensi dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.630	4.948		.531	.598
	Pelayanan Pajak	.852	.108	.260	7.909	.000
	Relaksasi Pajak	.594	.139	.571	6.677	.000

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk variabel kompetensi, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar daripada nilai ttabel (7,909 lebih besar daripada 2,024). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, dan H1 diterima.

## 2. Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk variabel Profesionalisme Kerja, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar daripada nilai ttabel (6,677 lebih besar daripada 2,024). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Profesionalisme Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai, dan H1 diterima.

**Tabel 3.** Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum Of Square	df	Mean Square	F	Sig
Regression	289.337	2	144.669	59.715	.000
1 Residual	89.638	37	2.423		
Total	378.975	39			

Tabel di atas menunjukkan pengertian dengan tingkat signifikansi 0,000 di bawah 0,05. Oleh karena itu, sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji F, dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H3) diterima. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh jenis kompetensi dan profesionalisme kerja.

**Tabel 4.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 <sup>a</sup>	.763	.751	1.55648

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasinya (R Square) sebesar 0,763, yang berarti bahwa variabel bebas Kompetensi (X1) dan Profesionalisme Kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 76,3% terhadap variabel terikat (Y), Penerimaan Pajak. Faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini memberikan kontribusi sisa 23,7%.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Kompetensi berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kelurahan Kayuringin Jaya Bekasi Selatan, menurut nilai t hitung sebesar 7,909, yang lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 2,024. Selain itu, ada bukti bahwa variabel independen dan variabel dependen memiliki pengaruh signifikan satu sama lain, dengan nilai signifikansi 0,000 di bawah 0,05. Hasil uji koefisien determinasi, yang ditemukan pada Tabel IV.48, menunjukkan bahwa variabel independen Kompetensi (X1) bertanggung jawab atas 76,1% dari variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), sedangkan 23,9% diberikan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,761, atau 76,1%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jene K. Turugan yang berjudul "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Profesionalisme terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Manado". Penelitian tersebut menemukan bahwa ada hubungan kuat antara kompetensi dan kinerja karyawan sebesar 98,7%. Studi ini menunjukkan hubungan positif antara kompetensi dan kinerja karyawan dan menyarankan agar faktor-faktor yang didukung semakin serius memperhatikan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, disarankan agar karyawan selalu menerima pendidikan atau kompetensi tambahan agar kompetensi mereka meningkat untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih baik.

## 2. Pengaruh Profesionalisme Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut nilai  $t$  hitung 6,677, yang lebih besar dari nilai  $t$  tabel 2,024, profesionalisme kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kelurahan Kayuringin Jaya Bekasi Selatan. Selain itu, ada bukti bahwa variabel independen dan variabel dependen memiliki pengaruh signifikan satu sama lain, dengan nilai signifikansi 0,000 di bawah 0,05. Hasil uji koefisien determinasi, yang disajikan pada Tabel IV.50, menunjukkan nilai R Square sebesar 0,635, atau 63,5%, yang menunjukkan bahwa variabel independen Profesionalisme (X2) bertanggung jawab atas 63,5% variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), sementara 36,5% diberikan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Penelitian sebelumnya oleh Reihard J Rumimpunu berjudul "Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di BAPPEDA Provinsi Sulut" menemukan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kontribusi 51,9 persen.

## 3. Pengaruh Kompetensi (X1), dan Profesionalisme Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Tabel IV, nilai  $F$  hitung adalah 59,175 dengan tingkat signifikansi 0,000, dan nilai alfa atau signifikan adalah di bawah 0,05. Ini menunjukkan bahwa  $H_3$  diterima, yang berarti bahwa variabel Kompetensi dan Profesionalisme Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 76,3%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian "Kompetensi, Profesionalisme Kerja, dan Kinerja Pegawai" yang dilakukan oleh Jefri Iswanto. Penelitian tersebut menemukan bahwa kompetensi dan profesionalisme secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 57,8%.

## KESIMPULAN

1. Kompetensi berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai Kantor Kelurahan Kayuringin Jaya sebesar 76,1%, sedangkan faktor lain yang belum diteliti mempengaruhi 23,9%. Penelitian memberikan hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai positif serta saran agar faktor-faktor yang didukung semakin baiknya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai mendapat perhatian serius. Selain itu, disarankan untuk selalu memberikan kompetensi-kompetensi atau pendidikan lebih lanjut kepada pegawai agar kompetensi yang dimiliki para pegawai pun meningkat guna tercapainya tujuan lembaga yang lebih maksimal.
2. Sebesar 63,5%, profesionalisme kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Kayuringin Jaya. Variabel lain yang tidak diteliti memengaruhi 36,5% dari nilai tersebut maka Kantor Kelurahan Kayuringin Jaya Kota Bekasi harus meningkatkan tingkat Profesionalisme Kerja Pegawai dalam ketepatan waktu proses penyelesaian, pengiriman dan menanggapi keluhan demi menjaga kepuasan masyarakat yang menerima pelayanan dari kantor Kelurahan Kayuringin Jaya Kota Bekasi
3. Kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Kayuringin Jaya dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompetensi dan profesionalisme kerja sebesar 76,3%. Variabel tambahan sebesar 23,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model atau persamaan penelitian ini. Berdasarkan hal tersebut maka Kantor Kelurahan Kayuringin Jaya Kota Bekasi harus meningkatkan tingkat kompetensi pegawai dengan menyediakan berbagai program diklat mencakup berbagai macam pelatihan, seperti manajemen keuangan, manajemen aset, manajemen sumber daya manusia, manajemen proyek, dan lain sebagainya. bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi pegawai pemerintah agar dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group
- Handoko, T. Hani. 2019. Manajemen. Yogyakarta : BPFE
- Kasmir. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2019. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta.
- Nanang Martono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta. Rajawali Pers.
- Revida, Erika A. N. (2020). Teori Administrasi Publik. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Rum Royen, 2007. Profesionalisme Aparatur Pemda Tobasa. Jurnal Medan : USU
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : Rafika Aditama
- Sedarmayanti. 2018. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Setiono. Hari. 2019. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung
- Siagian Sondang. 2019. Manajeme Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Sri, Larasati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. CV. Budi Utama: Yogyakarta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2019. Manajemen Kinerja Edisi Ketiga. Jakarta : Rajawali Pers.
- Gugo, H. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Profesionalisme Terhadap kinerja Pegawai dengan teknologi informasi sebagai variabel mediasi pada pegawai dinas perhubungan kota surabaya, 7(3), 560-572.
- Turangan, Jeine K. Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan profesionalisme terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Manado. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 2017, 5.2.
- Iswanto, Jefri. Kompetensi, Profesionalisme Kerja dan Kinerja Karyawan. Jiana (Jurnal Ilmu Administrasi Negara), 2017, 15.1: 184-191.
- Rumimpunu, Reinhard J.; Lengkong, Victor PK; Sepang, Jantje L. Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sulut. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2018, 6.4.
- Haryati, Endri; Suhermin, Suhermin. The Role Of Profissionalism In The Effect Of Competence And Work Motivation On Ticketing Employee Performance Of Pt. Garuda Indonesia Tbk. Surabaya Branch Office. In: International Conference of Business and Social Sciences. 202