



Jurnal Ilmu Multidisiplin

E-ISSN : 2829-4580
P-ISSN : 2829-4599

<https://greenpub.org/JIM> greenation.info@gmail.com +62 812-1046-7572

DOI: <https://doi.org/10.38035/jim.v3i2>
Received: 05 Juli 2024, Revised: 13 Juli 2024, Publish: 15 Juli 2024
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi

Muhammad Emil¹, Said Almaududi², Rhenova Melyana Sihombing³

¹Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Batanghari, Jambi, Indonesia, email:

Muhamademil74@gmail.com

²Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Batanghari, Jambi, Indonesia, email:

saidalmaududi@gmail.com

³Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Batanghari, Jambi, Indonesia, email:

rhenovamelyana@gmail.com

Corresponding Author: Muhamademil74@gmail.com¹

Abstract: *Work professionalism plays a very important role in employee performance. Therefore, the purpose of this study was to describe work professionalism and employee performance, and to determine and analyze the effect of work professionalism on employee performance at the BPJS Employment Jambi Branch Office. The research method in this study is descriptive and quantitative using a simple linear regression equation. From the results of the analysis, the equation $Y = 0.909 + 0.608.X + e$ was obtained, while for the coefficient of determination R^2 of 38.7%, then from the hypothesis testing carried out, the value of $t_{hit} 4.056 > t_{tab} 1.68488$ was obtained, with this it can be concluded that H_0 is rejected and H_1 is accepted, which explains that work professionalism partially has a positive and significant effect on employee performance at the Jambi Branch Employment BPJS, meaning that the higher the professionalism of employee work, the better the employee performance produced and as expected.*

Keyword: *Work Professionalism, Employee Performance*

Abstrak: Profesionalisme kerja memegang peranan yang sangat penting terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan profesionalisme kerja dan kinerja pegawai, serta untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jambi. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif dengan menggunakan persamaan regresi linier sederhana. Dari hasil analisis diperoleh persamaan $Y = 0,909 + 0,608.X + e$, sedangkan untuk koefisien yang determinasi R^2 sebesar 38,7%, selanjutnya dari pengujian hipotesis yang dilakukan diperoleh nilai $t_{hit} 4,056 > t_{tab} 1,68488$, dengan ini dapat disimpulkan H_0 di tolak dan terima H_1 , yang menjelaskan profesionalisme kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPJS

Ketenagakerjaan Cabang Jambi, artinya semakin tinggi profesionalisme kerja pegawai semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan dan sesuai dengan yang diharapkan.

Kata Kunci: Profesionalisme Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset terpenting bagi organisasi karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Salah satu bagian penting yang berperan dalam pembinaan tenaga kerja yang potensi. Sumber daya manusia inilah yang pada akhirnya menjadi faktor utama bagi keberhasilan suatu perusahaan. Disinilah diperlukan profesionalisme yang berperan dalam organisasi di berbagai tingkatan manajemen untuk menggerakkan sumber daya manusia yang ada secara rasional agar kinerja mencapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu profesionalisme yaitu sebagaimana profesionalisme merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Profesionalisme kerja pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin dalam perilaku sehari-hari. Hal tersebut harus mengacu kepada potensi pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diembannya. Profesionalisme merupakan pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah pengalaman kerja, penempatan kerja, serta pendidikan pegawai (Sedarmayanti, 2010). Sedangkan menurut Wirjayanti (2014) profesionalisme kerja dapat diukur melalui kompetensi, efektifitas, efisiensi, serta tanggung jawab.

Dimana kompetensi sendiri berkaitan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan seseorang yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Selanjutnya efektifitas merujuk pada suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas, waktu) yang telah dicapai. Selanjutnya efisiensi dapat diartikan sebagai perbandingan antara input dan output tenaga kerja dan hasil, biaya dan kesenangan yang dihasilkan. Dan terakhir tanggung jawab berarti kesanggupan seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya, tepat pada waktunya dan berani mengambil resiko atas keputusan yang dibuatnya.

Profesionalisme kerja memiliki arti penting bagi setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karenanya, sudah selayaknya pegawai harus bersikap profesional dalam bekerja, sekaligus taat hukum, netral, rasional, demokratik, inovatif mandiri memiliki integritas yang tinggi serta menjunjung tinggi etika administrasi publik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sehingga profesionalisme merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Baik buruknya kinerja seseorang menurut Edison et al (2016), dapat dilihat dari target, kualitas, waktu penyelesaian, serta taat asas. Dimana target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan. Sedangkan kualitas merupakan elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan. Selanjutnya penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti, ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Terakhir taat asas

yang berarti tidak hanya harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan profesionalisme kerja dan kinerja pegawai pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi, serta untuk menganalisis pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskripsi kuantitatif yaitu dengan mengadakan perbandingan antara profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi. Menurut Bungin (2015) penelitian deskriptif kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena, atau berbagai variabel penelitian menurut kejadian sebagaimana adanya yang dapat dipotret, diwawancara, diobservasi, serta yang dapat diungkapkan melalui bahan-bahan dokumenter.

Populasi merupakan jumlah dari keseluruhan objek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto, 2011), Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi tahun 2023 sebanyak 41 orang. Dengan menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan responden. Menurut Istijanto (2009) ini dimungkinkan karena jumlah populasinya terbatas dan kecil.

Untuk melihat pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi tahun 2019 – 2023 digunakan rumus regresi linear sederhana yang diolah menggunakan alat bantu program SPSS 23. Namun sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji instrument melalui uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya melakukan uji koefisien determinasi, dan dilanjutkan melakukan pengujian hipotesis melalui uji statistik t (parsial).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dari kuesioner peneliti yang telah disebarkan sebanyak 41 orang pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi di dapat karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	18	43,9
	Perempuan	23	56,1
2	Kelompok Usia		
	20 - 25 Tahun	5	12,2
	26 - 30 Tahun	9	21,95
	31 - 35 Tahun	6	14,63
	> 35 Tahun	21	51,22
3	Pendidikan		
	SMA Sederajat	7	17,07
	D3	7	17,07
	S1	20	48,78
	S2	4	9,76
	S3	3	7,32
4	Kelompok Lama Kerja		

≤ 5 Tahun	8	19,51
5 - 15 Tahun	10	24,39
16 - 25 Tahun	9	21,95
≥ 25	14	34,15

Sumber: Data diolah, 2024.

Deskriptif Variabel Penelitian

Statistik deskriptif variabel penelitian digunakan untuk mengetahui sejauhmana indikator-indikator yang dijadikan sebagai item pertanyaan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yakni Profesionalisme kerja dan Kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi dengan menggunakan skala *Likert*. Adapun kegiatan dalam analisis data ini dengan mengelompokan data, mentabulasi data, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Pada tabel berikut akan digambarkan variable penelitian.

Tabel 2. Deskripsi Variabel Penelitian

No	Variabel	Item	Skor	Keterangan
1	Profesionalisme	12	158,58	Tinggi
2	Kinerja	12	156,5	Tinggi

Sumber: Data diolah, 2024

Persamaan Regresi Linier Sederhana

Untuk melihat pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi Tahun 2019-2023 digunakan rumus regresi linear sederhana yang diolah menggunakan alat bantu program SPSS 23. Pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan perhitungan SPSS 23 dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Persamaan Regresi Profesionalisme Terhadap Kinerja Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.909	.414		2.194	.034
Profesionalisme Kerja	.608	.150	.545	4.056	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan keterangan diatas diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b.X + e$$

$$Y = 0,909 + 0,608.X + e$$

Dari persamaan regresi linier sederhana diatas terdapat nilai konstanta sebesar 0,909. Nilai koefisien regresi variabel X sebesar 0,608. Jika nilai koefisien X positif maka terjadi perubahan pada variabel Y.

Dalam penelitian ini maka dapat dianalisis yaitu besarnya pengaruh Profesionalisme Kerja sebesar 0,608 artinya apabila Profesionalisme Kerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi meningkat 1 maka kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi akan meningkat sebesar 0,608.

Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)

Menurut Sarwono (2012) koefisien korelasi dan determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung. Koefisien determinasi dihitung dengan cara mengalikan R^2 dengan 100 % ($R^2 \times 100 \%$).

Tabel 4. Korelasi dan Determinasi Profesionalisme Terhadap Kinerja
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 ^a	.387	.379	.34390

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien korelasi antara Profesionalisme Kerja (X) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,545 artinya terdapat hubungan yang sedang antara variabel Profesionalisme Kerja (X) dan Kinerja (Y).

Dari hasil pengujian SPSS maka diperoleh nilai koefisien determinasi =R square (R^2) sebesar 0,387 angka ini menyatakan bahwa variabel Profesionalisme Kerja (X) mampu menjelaskan variabel Kinerja (Y) sebesar 38,7% dan sisanya sebesar 61,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Seperti : Disiplin, Kompensasi, Insentif, Lingkungan Kerja dll.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Menghitung t_{tabel} (Sarwono, 2012), menggunakan ketentuan berikut : $\alpha = 0,05$ (5%) dan *Degree of Freedom* (DF) = (n-k-1) atau 41-1-1 =39 dan $t_{tabel} = 2,02269$.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial Profesionalisme Terhadap Kinerja

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.194	.034
Profesionalisme Kerja	4.056	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 4,056 > 2,02269$ (t_{tabel}) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi.

Pembahasan

Deskripsi Variabel Penelitian

1. Profesionalisme Kerja Pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi

Profesionalisme kerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi dikategorikan baik karena sesuai dengan teori yang digunakan yaitu menurut Wirjayanti (2014) dimana profesionalisme adalah orang-orang yang diandalkan dan dipercaya karena mereka ahli, terampil, punya ilmu pengetahuan, bertanggung jawab, tekun, penuh disiplin, dan serius dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Diantara 4 dimensi profesionalisme kerja menurut Wirjayanti (2014) yaitu kompetensi, efektifitas, efisiensi, dan tanggung jawab diketahui rata-rata skor jawaban ke 4 dimensi sebesar 158,58 artinya profesionalisme kerja dikategorikan baik. Jawaban konsumen tertinggi berkaitan dengan dimensi efektifitas yaitu kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya sebesar 167. Sementara itu, jawaban terendah berkaitan dengan dimensi efisiensi yaitu tenaga kerja yang diberikan pegawai dan hasil kerja yang diterima optimal sebesar 145.

2. Kinerja Pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi

Kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi dikategorikan tinggi karena sesuai dengan teori yang digunakan yaitu menurut Edison et al (2016) dimana kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Diantara 4 dimensi kinerja menurut Edison et al (2016) yaitu target, kualitas kerja, waktu penyelesaian dan taat asas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 156,5 artinya kinerja dikategorikan tinggi. Jawaban konsumen tertinggi berkaitan dengan dimensi target yaitu Ketuntasan kinerja pegawai dalam melakukan procedure sebesar 163. Sementara itu, jawaban terendah berkaitan dengan dimensi waktu penyelesaian yaitu Menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan sebesar 144.

3. Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi

Dari pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui profesionalisme kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi. Seorang pegawai yang memiliki sikap profesional dapat memposisikan dirinya agar mampu memahami tugas dan tanggung jawab, hubungan dan relasi, serta fokus dan konsisten terhadap urusan pekerjaannya. Sikap profesional adalah menjadi hal penting di dunia kerja karena akan berdampak positif bagi perusahaan. Sikap profesional tentu akan mempengaruhi kinerja yang hasilnya baik. Bila perusahaan menggunakan aplikasi penilaian kinerja karyawan, setiap performa baik dari pegawai akan terekam yang mungkin saja akan mendapat *reward* dari perusahaan baik dari segi kemajuan karir ataupun bonus gaji.

Menurut Siagian (2014) Profesionalisme kerja yaitu bagaimana seorang karyawan bisa menempatkan dirinya selama berada dalam lingkup kerja maupun luar lingkup kerja. Bagaimana seorang pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, tepat waktu dan memiliki nilai integritas. Pegawai yang memiliki sikap profesional dalam pekerjaannya dapat diandalkan oleh instansi. Itulah mengapa penting bagi Anda untuk memperhatikan profesionalitas dalam bekerja dari seluruh pegawai yang ada di instansi. Jangan sampai ternyata Anda hanya mempekerjakan pegawai yang kurang atau bahkan tidak profesional, yang justru akan menghambat produktivitas instansi.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Skor Profesionalisme Kerja (X) dengan nilai 158,58 Artinya Profesionalisme Kerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi berkategori tinggi. Skor Kinerja (Y) dengan nilai 156,5 Artinya kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi tinggi.
2. Dari perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 4,056 > 2,02269$ (t_{tabel}) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi.
3. Koefisien korelasi (R) = 0,545 artinya Profesionalisme Kerja (X) memiliki hubungan yang sedang terhadap kinerja pegawai (Y) pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi sebesar 0,545. Koefisien determinasi (R^2) = 0,387 atau 38,7% sisanya 61,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seperti : Disiplin, Kompensasi, Insentif, Lingkungan Kerja dll.

Saran

Bagi pihak BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan Skor terendah dari Profesionalisme Kerja (X) yaitu Tenaga kerja yang diberikan pegawai dan hasil kerja yang diterima kurang optimal. Maka dari itu disarankan bagi pihak atasan instansi sebaiknya lebih menyesuaikan antara jabatan pegawai dengan pendidikan, keahlian dan pengalaman kerja yang ia miliki. Sehingga kinerja pegawai menjadi optimal.
2. Skor terendah dari Kinerja (Y) pada penelitian ini yaitu dalam hal Menjaga ketepatan waku dan kesempurnaan hasil pekerjaan. Maka dari itu disarankan bagi pihak instansi sebaiknya lebih mengontrol kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi.

REFERENSI

- Bungin, B. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Djarwanto, P.S., dan Pangestu, S. (2011). *Statistik Induktif*. Edisi 4. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Edison, E., Yohny, A., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Istijanto. (2009). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sarwono, J. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, P.S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wirjayanti, F. (2014). Analisis Profesionalisme Pegawai Dinas Sosial Kota Pekanbaru. *Skripsi* Riau: Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.