



**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, LOYALITAS DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP PROFESIONALISME KERJA  
APARATUR PADA DINAS KETENAGAKERJAAN  
KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**HENNY PURNAMA SARI HUTAURUK**  
1925310159

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : HENNY PURNAMA SARI HUTAURUK  
NPM : 1925310159  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI,  
LOYALITAS DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP PROFESIONALISME KERJA  
APARATUR PADA DINAS KETENAGAKERJAAN  
KOTA MEDAN

MEDAN, JUNI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)



(Dr. GNNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM)

PEMBIMBING II

(ELI DELVI YANTI, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL  
SAINS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : HENNY PURNAMA SARI HUTAURUK  
NPM : 1925310159  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI,  
LOYALITAS DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP PROFESIONALISME KERJA  
APARATUR PADA DINAS KETENAGAKERJAAN  
KOTA MEDAN

MEDAN, JUNI 2021

KETUA

PENGUJI - I

(HASRUL AZWAR HASIBUAN, S.E., M.M) (EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM)

PENGUJI-II

PENGUJI-III

(ELI DELVI YANIL, S.E., M.M)

(ANNISA SANNY, S.E., M.M)

PENGUJI-IV

(RAHMAT HDAYAT, S.E., M.M)



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : HENNY PURNAMA SARI HUTAURUK  
NPM : 1925310159  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI,  
LOYALITAS DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP PROFESIONALISME KERJA  
APARATUR PADA DINAS KETENAGAKERJAAN  
KOTA MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



Medan, 07 Juni 2021

Henny Purnama Sari Hutaauruk)

Cetak Surat Pernyataan

## SURAT PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : HENNY PURNAMA SARI HUTAURUK  
N. P. M : 1925310159  
Tempat/Tgl. Lahir : BELAWAN / 30 MEI 1988  
Alamat : Jl. SEJAHTERA NO. 33 DARUSSALAM  
No. HP : 085297197600  
Nama Orang Tua : MANUSUN HUTAURUK/KARMINA SITORUS  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
Judul : ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, LOYALITAS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PROFESIONALISME KERJA APARATUR PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.



HENNY PURNAMA SARI HUTAURUK  
1925310159



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)

### PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : HENNY PURNAMA SARI HUTAURUK  
 Tempat/Tgl. Lahir : BELAWAN / 30 Mei 1988  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1925310159  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 127 SKS, IPK 3.20  
 Nomor Hp : 085297197600  
 dan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

#### Judul

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, LOYALITAS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PROFESIONALISME KERJA APARATUR PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN

Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

yang Tidak Perlu



Rektor I,

( Cahyo Pramono, S.E., M.M. )

Medan, 29 Maret 2021

Pemohon

( Henny Purnama Sari Hutaauruk )

Tanggal : .....

Disahkan oleh  
 Dekan

( Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM. )



Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I :

( Emi Wakhyuni, SE., M.Si )

Tanggal : .....

Disetujui oleh:  
 Ka. Prodi Manajemen

( Ramadhan Harahan, S.E., S. Psi. M.Si. )

Tanggal : .....

Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing II:

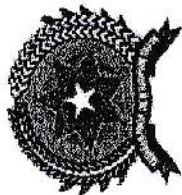
( Eli Delvi Yanti, SE., MM )

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018





YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

## UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

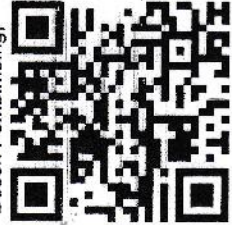
Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

### LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

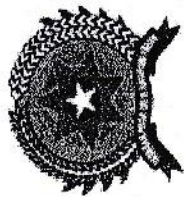
Nama Mahasiswa : HENNY PURNAMA SARI HUTAURUK  
NPM : 1925310159  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Emi Wakhyuni, SE., M.Si  
Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, LOYALITAS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PROFESIONALISME KERJA APARATUR PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOT

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
04 April 2021	Acc semprom	Disetujui	
05 Juni 2021	acc sidang meja hijau	Disetujui	
28 Juli 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 03 Agustus 2021  
Dosen Pembimbing,



Emi Wakhyuni, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

## UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA  
Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

### LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : HENNY PURNAMA SARI HUTAURUK  
NPM : 1925310159  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Eli Delvi Yanti, SE., MM  
Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, LOYALITAS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PROFESIONALISME KERJA APARATUR PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOT

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
06 April 2021	ACC. Seminar Proposal	Dijetui	
06 Juni 2021	Acc. Sidang Meja Hijau	Dijetui	
23 Juli 2021	Acc. Jilid Iux	Dijetui	

Medan, 03 Agustus 2021  
Dosen Pembimbing,



Eli Delvi Yanti, SE., MM





**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061) 30106060 PO. BOX. 1099 Medan.

Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : EMI WAKHYUNI, SE., M.Si., CIHCM, CPHCM  
 Nama Mahasiswa : HENNY PURNAMA SARI HUTAURUK  
 Jurusan / Program Studi : MANAJEMEN  
 No. Stambuk / NPM : 1925310193  
 Jenjang Pendidikan : Strata I  
 Judul Proposal : Analisis Pengaruh Kompetensi, Loyalitas dan Budaya Organisasi Terhadap Profesionalisme Kerja Aparatur pada Dinas Ketendakpariwisata Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
2 September 2020	1. Format proposal salah, 2. Detailkan daftar isi 3. Fenomena dan indikator pasuruby 4. Identifikasi Masalah sesuai dgn fenomena & indikator serta hasil pra survey 5. konsistensi penulisan kutipan, teori harus diatas 20% 6. lengkapi kuesioner 7. perbaiki daftar pustaka	A	
20 Januari 2021	1. Identifikasi Masalah sesuai dgn fenomena dan indikator serta hasil pra survey 2. Tambahkan jurnal internasional	A	
15 Februari 2021	1. data pendukung yg relevan dan indikator dan variabel yg diteliti dilatar belakang 2. kalimat harus ada unsur SPoK 3. Teori yg digunakan diterangkan konseptual sudah sama dgn yg ditabel definisi operasional variabel	A	
04 Februari 2021	Ace Sempro	A	

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Dekan



Dr. Bambang Widojarko, SE., MNI.

Dosen Pembimbing I

EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si., CIHCM, CPHCM



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Dosen Pembimbing II : ELI DELVI YANTI, SE, MM  
Nama Mahasiswa : HENNY RUPHANA SARI HUTAURUC  
Jurusan / Program Studi : MANAJEMEN  
No. Stambuk / NPM : 192531.0159  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Proposal : ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, LOYALITAS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PROFESIONALISME KERJA ADAPATUR RADA DIHAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
1 = 3 - 2021	- Penulisan sesuai dgn Spk k. - Rapiakan penulisan Daftar pustaka	3/3 3/3	

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Dekan

Dr. BANBANG WIDJAHARJO, SE, MM



Dosen Pembimbing II

*[Handwritten signature]*

ELI DELVI YANTI, SE, MM



Ace Sempro

Emi' W

Ace. Sempro

3/1 Eli Dewi

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, LOYALITAS DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP PROFESIONALISME KERJA  
APARATUR PADA DINAS KETENAGAKERJAAN  
KOTA MEDAN**

**PROPOSAL**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**HENNY PURNAMA SARI HUTAURUK  
1925310159**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**



# Plagiarism Detector v. 1864 - Originality Report 6/8/2021 6:37:34 AM

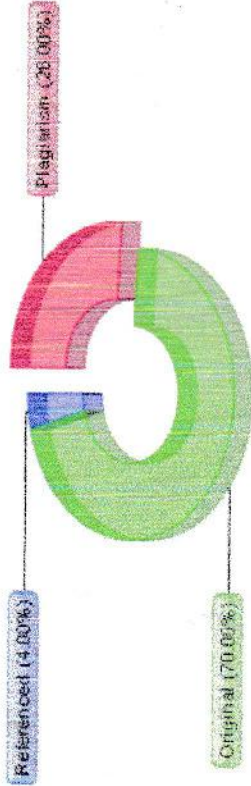
Selected document: HENNY PURNAMA SARI HUTAURUK\_1925310159\_MANAJEMEN.docx Submitted to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

- Comparison Preset Rewrite Deleted language
- Check type: Internet Check



## Deleted document body analysis:

### Relation chart



### Distribution graph



Top sources of plagiarism: 39



## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 08 Juni 2021  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : HENNY PURNAMA SARI HUTAURUK  
 Tempat/Tgl. Lahir : BELAWAN / 30 MEI 1988  
 Nama Orang Tua : MANUSUN HUTAURUK  
 N. P. M : 1925310159  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 085297197600  
 Alamat : Jl. SEJAHTERA NO. 33 DARUSSALAM

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, LOYALITAS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PROFESIONALISME KERJA APARATUR PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang tanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 examplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 examplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga : L

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Onny Medaline, SH., M. Kn  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



HENNY PURNAMA SARI HUTAURUK  
 1925310159

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan bertaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

Handwritten signature: Henny Purnama Sari Hutaauruk



## ABSTRAK

---

Penelitian ini adalah mengenai pengaruh kompetensi, loyalitas, dan budaya organisasi terhadap profesionalisme kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Selanjutnya, data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner atau angket dari 52 orang responden. Model yang digunakan adalah regresi linier berganda dan diolah menggunakan SPSS versi 22.0. Hasil analisis. Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap profesionalisme kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, hal ini dibuktikan dari nilai  $t$  hitung sebesar 0,088 dan nilai signifikan sebesar 0,930. Loyalitas berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap profesionalisme kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, hal ini dibuktikan dari nilai  $t$  hitung sebesar 0,154 dan nilai signifikan sebesar 0,878 Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, hal ini dibuktikan dari nilai  $t$  hitung sebesar 6,688 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Kompetensi, loyalitas dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap profesionalisme kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, berdasarkan pada nilai  $F_{hitung}$  15,179 dengan tingkat signifikansi 0,000. Adapun nilai koefisien determinasi sebesar 0,455 yang mengindikasikan bahwa 45,5% perubahan dalam profesionalisme kerja pegawai dapat dijelaskan variabel kompetensi, loyalitas dan budaya organisasi sedangkan sisanya 54.5% dapat dijelaskan oleh variabel lain.

**Kata Kunci: Kompetensi, Loyalitas, Budaya Organisasi, dan Profesionalisme Kerja**

## ABSTRAK

---

*This research is about the influence of competence, loyalty, and organizational culture on the work professionalism of employees of the Medan City Manpower Office. Furthermore, the data obtained from distributing questionnaires or questionnaires from 52 respondents. The model used is multiple linear regression and processed using SPSS version 22.0. Results of the analysis. Competence has a positive and insignificant effect on the professionalism of employees of the Medan City Manpower Office, this is evidenced by the t value of 0.088 and a significant value of 0.930. Loyalty has a positive and insignificant effect on the work professionalism of employees of the Medan City Manpower Office, this is evidenced by the t value of 0.154 and a significant value of 0, .878. Organizational culture has a positive and significant effect on the work professionalism of employees of the Medan City Manpower Office, this is evidenced by from the t count value of 6,688 and a significant value of 0,000. Competence, loyalty and organizational culture have a positive and significant effect simultaneously on the professionalism of the employees of the Medan City Manpower Office, based on the value of Fcount 15.179 with a significance level of 0.000. The coefficient of determination is 0.455 which indicates that 45.5% of changes in employee professionalism can be explained by competency, loyalty and organizational culture variables, while the remaining 54.5% can be explained by other variables..*

**Keywords : Competence, Loyalty, Organizational Culture, and Work Professionalism**

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena berkat Rahmat dan Anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Analisis Pengaruh Kompetensi, Loyalitas dan Budaya Organisasi Terhadap Profesionalisme Kerja Aparatur pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan”**.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu Program Studi Manajemen Universitas Panca Budi Medan. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan memberikan banyak



pelajaran, bimbingan, arahan, masukan, nasehat, saran dan kritik sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

5. Ibu Eli Delvi Yanti, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan memberikan banyak pelajaran, bimbingan, arahan, masukan, nasehat, saran dan kritik dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen dan Staff di Lingkungan Fakultas Sosial Sains Panca Budi Medan, khususnya Program Studi Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa kuliah.
7. Khusus kepada Orang Tua, Suami dan anak-anak beserta saudara/saudari penulis yang telah banyak mendukung penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Untuk seluruh ASN yang ada di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang telah banyak mendukung dan memberikan informasi yang penulis butuhkan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada teman-teman 1 (satu) kelas penulis Jurusan Manajemen di Universtitas Panca Budi yang sangat membantu penulis dalam dukungan pengerjaan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, semoga Tuhan Yesus memberkati kita semua dan membalas semua kebajikannya. Amin.

Medan, 7 Juni 2021  
Penulis

**Henny Purnama Sari Hutaaruk**  
**NPM: 1925310159**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	10
C. Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah .....	11
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	12
1) Tujuan Penelitian .....	12
2) Manfaat Penelitian .....	12
F. Keaslian Penelitian.....	13
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>15</b>
A. Landasan Teori.....	15
1. Profesionalisme Kerja .....	15
a. Pengertian Profesionalisme Kerja .....	15
b. Ciri-Ciri Profesionalisme Kerja .....	16
c. Strategi Meningkatkan Profesionalisme Kerja.....	18
d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Profesionalisme Kerja	21
e. Indikator Profesionalisme Kerja .....	23
2. Kompetensi .....	26
a. Pengertian Kompetensi .....	26
b. Manfaat Kompetensi .....	28
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi .....	29
d. Indikator Kompetensi.....	31
3. Loyalitas .....	34
a. Pengertian Loyalitas.....	34
b. Aspek-aspek Loyalitas .....	35
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Loyalitas.....	37
d. Indikator Loyalitas .....	38
4. Budaya Organisasi .....	39
a. Pengertian Budaya Organisasi .....	39
b. Jenis-Jenis Budaya Organisasi .....	41
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi .....	41

d. Indikator Budaya Organisasi .....	43
B. Penelitian Sebelumnya .....	46
C. Kerangka Konseptual .....	49
1. Hubungan Kompetensi terhadap Profesionalisme Kerja .....	49
2. Hubungan Loyalitas terhadap Profesionalisme Kerja .....	50
3. Hubungan Budaya Organisasi terhadap Profesionalisme Kerja .....	50
4. Hubungan Kompetensi, Loyalitas dan Budaya Organisasi terhadap Profesionalisme Kerja .....	51
D. Hipotesis .....	52
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>54</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	54
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	54
1. Lokasi Penelitian .....	54
2. Waktu Penelitian .....	54
C. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional .....	55
1. Variabel Penelitian .....	55
2. Defenisi Operasional .....	55
D. Populasi, Sampel, Jenis dan Sumber Data .....	57
1. Populasi .....	57
2. Sampel .....	58
3. Jenis Data .....	58
4. Sumber Data .....	58
E. Teknik Pengumpulan Data .....	58
1. Angket .....	58
2. Wawancara .....	58
F. Teknik Analisis Data .....	59
1. Uji Kualitas Data .....	59
a. Uji Validitas (Keabsahan) .....	59
b. Uji Realibilitas (Kehandalan) .....	59
2. Uji Asumsi Klasik .....	60
a. Uji Normalitas .....	61
b. Uji Multikolinearitas .....	61
c. Uji Heteroskedastisitas .....	62
3. Uji Kesesuaian ( <i>Test Goodness Of Fit</i> ) .....	62
a. Regresi Linier Berganda .....	62
b. Uji Hipotesis .....	63
c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	64
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>65</b>
A. Hasil Penelitian .....	65
1. Deskripsi Objek Penelitian .....	65
a. Sejarah Singkat Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan .....	65
b. Visi dan Misi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan .....	66
c. Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan .....	69
d. Pembahasan Kegiatan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan .....	70



2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	70
3. Deskripsi Jawaban Responden.....	73
a. Variabel Kompetensi ( $X_1$ ).....	73
b. Variabel Loyalitas ( $X_2$ ).....	77
c. Variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ).....	79
d. Variabel Profesionalisme Kerja (Y).....	83
4. Uji Kualitas Data.....	83
a. Uji Validitas.....	83
b. Uji Reliabilitas.....	85
5. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	87
a. Uji Normalitas.....	87
b. Uji Multikolinieritas.....	89
c. Uji Heteroskedastisitas.....	90
6. Uji Regresi Linear Berganda.....	91
7. Pengujian Hipotesis.....	93
a. Uji Secara Parsial (Uji t).....	93
b. Uji Secara Simultan (Uji F).....	94
c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	95
B. Pembahasan.....	96
1. Pengaruh Kompetensi terhadap Profesionalisme Kerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.....	96
2. Pengaruh Loyalitas terhadap Profesionalisme Kerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.....	98
3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Profesionalisme Kerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.....	100
4. Pengaruh Kompetensi, Loyalitas dan Budaya Organisasi terhadap Profesionalisme Kerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.....	102
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>105</b>
A. Kesimpulan.....	105
B. Saran.....	106
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1	Pra Survey Profesionalisme Kerja (Y) .....4
Tabel 1.2	Pra Survey Kompetensi Kerja (X <sub>1</sub> ).....6
Tabel 1.3	Pra Survey Loyalitas Kerja (X <sub>2</sub> ).....7
Tabel 1.4	Pra Survey Budaya Organisasi (X <sub>3</sub> ) .....9
Tabel 2.1	Mapping Penelitian Sebelumnya .....43
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian dan Proses Skripsi.....51
Tabel 3.2	Defenisi Operasional .....52
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....71
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....71
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....72
Tabel 4.4	Pengetahuan ( <i>Knowledge</i> ) .....73
Tabel 4.5	Pemahaman ( <i>Understanding</i> ).....73
Tabel 4.6	Kemampuan/Keterampilan ( <i>Skill</i> ) .....74
Tabel 4.7	Nilai ( <i>Value</i> ) .....74
Tabel 4.8	Sikap ( <i>Attitude</i> ).....75
Tabel 4.9	Minat ( <i>Interest</i> ).....76
Tabel 4.10	Kemauan Untuk Berkerjasama .....77
Tabel 4.11	Rasa Memiliki Terhadap Perusahaan .....77
Tabel 4.12	Kesukaan Terhadap Pekerjaan.....78
Tabel 4.13	Pengarahan.....79
Tabel 4.14	Dukungan Kerja.....79
Tabel 4.15	Kontrol.....80
Tabel 4.16	Sistem Imbalan .....80
Tabel 4.17	<i>Equality</i> (Kesetaraan) .....81
Tabel 4.18	<i>Equity</i> (Keadilan).....81
Tabel 4.19	<i>Loyalty</i> (Setia) .....82
Tabel 4.20	<i>Accountability</i> (Tanggung Jawab) .....82
Tabel 4.21	Hasil Uji Validitas Kompetensi .....83
Tabel 4.22	Hasil Uji Validitas Loyalitas .....84
Tabel 4.23	Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi .....83
Tabel 4.24	Hasil Uji Validitas Profesionalisme Kerja.....85
Tabel 4.25	Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi .....86
Tabel 4.26	Hasil Uji Reliabilitas Loyalitas.....86
Tabel 4.27	Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi .....86
Tabel 4.28	Hasil Uji Reliabilitas Profesionalisme Kerja.....86
Tabel 4.29	Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov .....89
Tabel 4.30	Hasil Uji Multikolinearitas .....90
Tabel 4.31	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....90
Tabel 4.32	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....90
Tabel 4.33	Hasil Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t).....92
Tabel 4.34	Hasil Pengujian Hipotesis Uji Simultan (Uji F) .....93
Tabel 4.35	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....95

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	49
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.....	68
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	70
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	72
Gambar 4.5 Hasil Grafik Histogram Uji Normalitas.....	87
Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas Normal P-P Plot .....	88
Gambar 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot .....	91

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada saat ini pemerintah banyak mendapatkan sorotan publik terutama dalam hal pelayanan. Masyarakat Indonesia semakin kritis dan menginginkan pelayanan yang maksimal dari pemerintah, mereka menuntut pelayanan yang efektif dalam berbagai hal. Aparatur pemerintah sebagai penyelenggara pelayanan bagi masyarakat sekaligus sebagai penanggung jawab fungsi pelayanan umum di Indonesia yang mengarahkan tujuannya kepada *public service*, memikirkan dan mengupayakan tercapainya sasaran pelayanan kepada seluruh masyarakat dalam berbagai lapisan.

Hal ini mengharuskan pihak pemerintah senantiasa mengadakan pembenahan menyangkut kualitas pelayanan yang dihasilkan. Pelayanan yang berkualitas berarti pelayanan yang mampu memberi kepuasan kepada pelanggan (masyarakat) dan mampu memenuhi harapan masyarakat.

Setiap pegawai profesional berpegang teguh pada nilai moral yang mengarahkan dan mendasari perbuatan luhur. Dalam melakukan tugas profesi, para profesional harus bertindak objektif, artinya bebas dari rasa malu, sentimen, benci, sikap malas dan enggan bertindak. Dengan demikian seorang profesional jelas harus memiliki profesi tertentu yang diperoleh melalui sebuah proses pendidikan maupun pelatihan yang khusus, dan di samping itu pula ada unsur semangat pengabdian (panggilan profesi) di dalam melaksanakan suatu kegiatan kerja.



Di dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dalam Pasal 3 menyatakan bahwa: “Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan”. Selain itu juga di dalam Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik terdapat dalam Pasal 4 dijelaskan bahwa penyelenggaraan pelayanan publik di antaranya berazaskan keprofesionalan.

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”.

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. Dengan adanya profesionalisme kerja birokrat ataupun aparatur Pegawai Negeri Sipil mengharuskan aparatur taat hukum, netral, rasional, demokratis, inovatif mandiri memiliki integritas yang tinggi serta menjunjung tinggi etika administrasi publik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Pelayanan yang dihasilkan haruslah adil dan merata. Oleh karena itu setiap aparatur dituntut untuk dapat melakukan tugas dan fungsinya secara profesional. Pegawai atau aparatur pemerintah yang profesional sangat berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kemajuan dan peningkatan kualitas pelayanan

organisasi pemerintah. Namun dalam kenyataannya hal tersebut tidaklah mudah terbentuk dengan sendirinya, karena faktanya masih banyak aparatur daerah yang kurang mampu dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintah dengan kredibilitas yang tinggi, sehingga proses pelayanan yang diberikan kepada masyarakat menjadi kurang optimal.

Berdasarkan hasil prasurvey yang dilakukan sebelumnya di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, didapatkan beberapa data yang menunjukkan masih lemahnya profesionalisme kerja aparturnya, hal ini bisa dilihat dari kondisi pelayanan aparatur yang masih memandang status sosial dan politik orang yang dilayaninya, pemberian pelayanan tidak sama terhadap setiap masyarakat, aparatur sering mengeluh atas beban kerja yang diberikan kepadanya, bahkan kurangnya rasa tanggung jawab kerja aparatur atas setiap pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Untuk mengkonfirmasi hasil observasi di atas, peneliti berinisiatif untuk melakukan tanya jawab secara tertulis kepada 20 orang aparatur sebagai sampel, untuk mendapatkan data yang akurat tentang kondisi profesionalisme kerja aparatur di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.1 Pra Survey Profesionalisme Kerja (Y)

No	Pernyataaan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Saya selalu bekerja secara konsisten dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada semua pihak tanpa memandang status sosial, politik dan lainnya.	7	35%	13	65%
2	Saya selalu melakukan perlakuan yang sama kepada masyarakat.	6	30%	14	70%
3	Saya selalu setia terhadap tempat saya bekerja.	11	55%	9	45%
4	Saya selalu bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang dipercayakan kepada saya.	10	50%	10	50%

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa persentase jawaban aparatur terhadap kondisi profesionalisme kerjanya menunjukkan masih banyak yang memandang status sosial, ekonomi dan politik dari masyarakat yang dilayaninya, masih banyak aparatur yang belum mampu menerapkan perlakuan yang sama kepada setiap masyarakat yang dilayaninya, dan juga masih banyak aparatur yang belum mampu bertanggung jawab terhadap setiap beban pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dengan kondisi demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat profesionalisme kerja aparatur Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan masih rendah.

Secara teoritis, kurangnya profesionalisme kerja aparatur Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kurangnya kompetensi kerja, kurangnya loyalitas kerja, budaya organisasi yang tidak mendukung terciptanya pelayanan yang profesional, dan sebagainya. Kompetensi kerja adalah kemampuan, pengetahuan atau wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Loyalitas kerja adalah kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang

diberikan atau ditunjukkan oleh seorang pekerja kepada organisasi, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Sedangkan budaya organisasi adalah serangkaian nilai-nilai dan strategi, gaya kepemimpinan, visi dan misi serta norma-norma kepercayaan dan pengertian yang dianut oleh anggota organisasi dan dianggap sebagai kebenaran bagi anggota yang baru yang nantinya akan menjadi sebuah tuntunan bagi setiap elemen organisasi untuk membentuk sikap dan perilaku anggotanya.

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tentang kondisi kompetensi kerja aparatur menunjukkan bahwa terdapat sebahagian aparatur Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang tidak mengetahui dan kurang memahami tentang persoalan ketenagakerjaan yang dialami pekerja di kota Medan, kemudian kurangnya kemampuan aparatur dalam menyelesaikan persoalan yang dikeluhkan masyarakat terkait dengan permasalahan ketenagakerjaan, aparatur terkesan menutup-nutupi informasi yang dibutuhkan masyarakat, sikap aparatur yang kurang senang ketika adanya masyarakat yang meminta bantuan persoalan ketenagakerjaan, dan kurangnya inisiatif aparatur dalam menyelesaikan keluhan masyarakat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kompetensi kerja aparatur di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan belum sesuai dengan standar kompetensi pelayanan yang baik.

Untuk mengkonfirmasi hasil observasi di atas, peneliti berinisiatif untuk melakukan tanya jawab secara tertulis kepada 20 orang aparatur sebagai sampel, untuk mendapatkan data yang akurat tentang kondisi kompetensi kerja aparatur di



Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 1.2 Pra Survey Kompetensi Kerja (X<sub>1</sub>)**

No	Pernyataaan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Saya selalu mengetahui cara melakukan identifikasi pekerjaan dan bagaimana melakukan pekerjaan yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada	9	45%	11	55%
2	Saya selalu mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.	8	40%	12	60%
3	Saya selalu mampu memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.	9	45%	11	55%
4	Saya selalu jujur dan terbuka dalam melakukan pekerjaan saya	14	70%	6	30%
5	Saya selalu senang ketika jabatan dan gaji saya dinaikkan	16	80%	4	20%
6	Saya selalu berinisiatif untuk memulai pekerjaan meskipun belum diperintahkan oleh atasan.	12	60%	8	40%

*Sumber: Diolah Peneliti (2021)*

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa persentase jawaban aparatur terhadap kondisi kompetensi kerjanya menunjukkan masih banyak yang tidak mengetahui cara melakukan identifikasi pekerjaan dan bagaimana melakukan pekerjaan yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada, masih banyak aparatur yang tidak mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien dari pekerjaannya, dan juga masih banyak aparatur yang tidak mampu memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien. Dengan kondisi demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat kompetensi kerja aparatur Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan masih rendah.

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan juga menunjukkan bahwa kondisi loyalitas aparatur cukup memprihatinkan. Hal ini terlihat dari kurangnya

kemauan aparaturnya untuk bekerjasama dengan rekan kerjanya dan lebih individual dalam menyelesaikan pekerjaannya, rasa memiliki terhadap perusahaan oleh karyawan sangat rendah seperti aparaturnya menceritakan tentang permasalahan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang berkaitan dengan manajemen dan permasalahan internal Dinas berkaitan dengan pekerjaan. Di samping itu juga aparaturnya kurang senang dan bahagia dalam menjalankan pekerjaannya.

Untuk mengkonfirmasi hasil observasi di atas, peneliti berinisiatif untuk melakukan tanya jawab secara tertulis kepada 20 orang aparaturnya sebagai sampel, untuk mendapatkan data yang akurat tentang kondisi kompetensi kerja aparaturnya di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 1.3 Pra Survey Loyalitas Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Saya selalu dapat berkerja sama dengan orang-orang yang ada dalam tempat saya bekerja	7	35%	13	65%
2	Saya selalu merasa memiliki dan menjaga tempat saya bekerja dari gangguan yang menghambat pekerjaan kami.	9	45%	11	55%
3	Saya selalu senang dan bahagia bekerja di Dinas Ketenagakerjaan ini.	12	60%	8	40%

*Sumber: Diolah Peneliti (2021)*

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa persentase jawaban aparaturnya terhadap kondisi loyalitas kerjanya menunjukkan masih banyak yang tidak dapat berkerja sama dengan orang-orang yang ada dalam tempatnya bekerja, dan juga masih banyak aparaturnya yang tidak mampu menjaga tempatnya bekerja dari gangguan yang menghambat pekerjaannya. Dengan kondisi demikian, dapat

disimpulkan bahwa tingkat loyalitas kerja aparatur Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan masih rendah.

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan juga menunjukkan bahwa kondisi budaya organisasi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tidak memungkinkan terciptanya profesionalisme kerja aparatur yang baik. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya pengarahan cara kerja oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan kepada aparatur yang menyebabkan aparatur kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pimpinan kerja kurang maksimal dalam memberikan dukungan kerja kepada bawahannya baik dalam cara berkomunikasi maupun rasa empati terhadap bawahannya. Sistem pengontrolan kerja aparatur kurang maksimal karena aturan kerja berupa kewajiban absensi dan jam kerja masih sering dilanggar, dan yang paling memprihatinkan adalah sistem imbalan kerja berupa gaji maupun insentif yang diberikan kepada aparatur honor biasa tidak mencukupi, sehingga kondisi demikian menyebabkan kurangnya profesionalisme kerja aparatur di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

Untuk mengkonfirmasi hasil observasi di atas, peneliti berinisiatif untuk melakukan tanya jawab secara tertulis kepada 20 orang aparatur sebagai sampel, untuk mendapatkan data yang akurat tentang kondisi budaya organisasi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 1.4 Pra Survey Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>)**

No	Pernyataaan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Saya merasa organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan	10	50%	10	50%
2	Saya merasa para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan	9	45%	11	55%
3	Saya merasa peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi dapat mengendalikan perilaku aparatur	7	35%	13	65%
4	Saya merasa alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja aparatur	5	25%	15	75%

*Sumber: Diolah Peneliti (2021)*

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa persentase jawaban aparatur terhadap kondisi budaya organisasi tempat kerjanya menunjukkan bahwa masih banyak aparatur yang merasa organisasi tidak dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkannya, masih banyak aparatur yang merasa para manajer tidak dapat memberikan komunikasi, arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan, masih banyak aparatur yang merasa peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi tidak dapat mengendalikan perilaku aparatur, dan juga masih banyak aparatur yang merasa alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) tidak didasarkan atas prestasi kerja aparatur. Dengan kondisi demikian, dapat disimpulkan bahwa kondisi budaya organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan masih kurang baik dalam mendukung terciptanya profesionalisme kerja aparaturnya.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme kerja aparatur di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan di atas, secara teoritis, semua faktor tersebut memiliki hubungan yang erat dengan baik buruknya

profesionalisme kerja aparatur. Namun secara empiris, faktor-faktor tersebut belum terbukti. Sehingga perlu dilakukan sebuah penelitian untuk menguji teori tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Kompetensi, Loyalitas Dan Budaya Organisasi Terhadap Profesionalisme Kerja Aparatur Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, sehingga permasalahan dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

1. Aparatur masih banyak yang memandang status sosial, ekonomi dan politik dari masyarakat yang dilayaninya.
2. Aparatur masih banyak yang tidak mengetahui cara mengidentifikasi pekerjaan dan bagaimana melakukan pekerjaan yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada.
3. Aparatur belum mampu menjaga tempatnya bekerja dari gangguan yang menghambat pekerjaannya.
4. Perusahaan belum mampu membuat peraturan-peraturan yang dapat mengendalikan perilaku aparatur di tempatnya bekerja.

## **C. Batasan Masalah**

Pada penulisan proposal ini penulis merasa perlu membatasi beberapa permasalahan yang ada, mengingat terbatasnya waktu, dana dan ilmu pengetahuan penulis sehingga dapat dibatasi menjadi:



1. Variabel yang diteliti yaitu kompetensi, loyalitas, budaya organisasi dan profesionalisme kerja.
2. Tujuan objek penelitian yaitu Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
3. Populasi dan sampel yang diambil hanya aparatur yang berada di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah yang dapat diambil sebagai dasar kajian dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme kerja aparatur pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?
2. Apakah loyalitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme kerja aparatur pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?
3. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme kerja aparatur pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?
4. Apakah kompetensi, loyalitas dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme kerja aparatur pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?

## **E. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap profesionalisme kerja aparatur pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh positif dan signifikan loyalitas terhadap profesionalisme kerja aparatur pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap profesionalisme kerja aparatur pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan pengaruh positif dan signifikan kompetensi, loyalitas dan budaya organisasi terhadap profesionalisme kerja aparatur pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

### **2. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

- a. Bagi Institusi

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai masukan bagi pimpinan dan para Pegawai Negeri Sipil di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tentang pentingnya peranan kompetensi, loyalitas dan budaya organisasi terhadap peningkatan profesionalisme kerja aparatur Negara.

b. Bagi Peneliti

- 1) Penelitian ini kiranya berguna untuk mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh selama mengikuti kuliah dengan kenyataan yang terjadi dilapangan.
- 2) Untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi untuk melakukan penelitian dan pengembangan.

## F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Hendriany (2016) Mahasiswa Universitas Sumatera Utara yang berjudul “Hubungan Akuntabilitas, Loyalitas dan Kemampuan Pegawai Terhadap Kinerja Profesional di PDAM Tirtanadi”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Analisis Pengaruh Kompetensi, Loyalitas Dan Budaya Organisasi Terhadap Profesionalisme Kerja Aparatur Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. **Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas (akuntabilitas, loyalitas, kemampuan) dan 1 (satu) variabel terikat (kinerja profesional). Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu kompetensi, loyalitas kerja dan budaya organisasi dan

- 1 (satu) variabel terikat yaitu profesionalisme kerja.
2. **Jumlah observasi/sampel (n):** penelitian terdahulu berjumlah 139 pegawai sedangkan penelitian ini berjumlah 52 pegawai.
  3. **Waktu penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2016 sedangkan penelitian ini tahun 2021.
  4. **Lokasi penelitian:** lokasi penelitian terdahulu di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara sedangkan penelitian ini dilakukan di Dinas Ketenagakerjaa Kota Medan.

Berdasarkan perbedaan di atas, maka penelitian ini asli bukan duplikasi dari karya orang lain baik dari segi lokasi, materi maupun permasalahannya, sehingga dengan demikian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Landasan Teori**

#### **1. Profesionalisme Kerja**

##### **a. Pengertian Profesionalisme Kerja**

Di lingkungan instansi pemerintahan dibutuhkan sikap profesionalisme pegawai dalam bekerja dan melayani masyarakat. Pegawai harus memiliki profesionalisme kerja yang baik, memiliki kesadaran yang tinggi tentang tugas dan fungsi profesi yang digelutinya. Profesionalisme kerja sangat dibutuhkan dalam organisasi. Diperlukan sumber daya manusia yang profesional untuk menciptakan kemampuan yang baik dan komitmen dari orang-orang bekerja dalam organisasi tersebut sekaligus dapat membina citra organisasi. Diharapkan profesionalisme pegawai dapat meningkatkan kinerjanya di kantor.

Profesionalisme kerja dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Menurut Napitupulu (2012:74), “profesionalisme kerja menyangkut kecocokan (*fitness*), antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (*bureaucratic-competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-requirement*), terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional”. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi.

Menurut Siagian (2012:63), profesionalisme kerja adalah “keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh



pelanggan”. Profesionalisme kerja pegawai sangat ditentukan oleh tingkatan kemampuan pegawai yang tercermin melalui perilakunya sehari-hari dalam organisasi. Tingkat kemampuan pegawai yang tinggi akan lebih cepat mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi yang telah di rencanakan sebelumnya, sebaiknya apabila tingkat kemampuan pegawai rendah kecenderungan tujuan organisasi yang akan dicapai akan lambat bahkan menyimpang dari rencana semula.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2010:342), profesionalisme kerja 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”. Napitupulu (2012:74) juga menambahkan bahwa “profesionalisme kerja aparatur dalam hubungannya dengan organisasi publik digambarkan sebagai bentuk kemampuan untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda, memprioritaskan pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat atau disebut dengan istilah resposivitas”. Sikap profesionalisme pegawai dapat diterapkan apabila ada kesadaran dari instansi dan pegawai terkait akan pentingnya sikap profesionalisme.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme kerja adalah kemampuan aparatur dalam menyelenggarakan tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara efektif serta mampu secara cepat dan tepat menanggapi aspirasi masyarakat dan perubahan lainnya sehingga dapat memuaskan masyarakat.

### **b. Ciri-Ciri Profesionalisme Kerja**

Sumber daya manusia yang profesional dapat menciptakan kemampuan yang baik dan komitmen dari orang-orang bekerja dalam organisasi tersebut sekaligus dapat membina citra organisasi. Sikap profesionalisme pegawai dapat diterapkan apabila ada kesadaran dari instansi dan pegawai terkait akan pentingnya sikap profesionalisme. Pegawai yang profesional dapat dilihat dari beberapa ciri.

Menurut Napitupulu (2012:74), ada 4 ciri-ciri profesionalisme kerja seorang pegawai, yaitu:

- 1) Memiliki keterampilan yang tinggi dalam suatu bidang serta kemahiran dalam menggunakan peralatan tertentu yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas yang bersangkutan dengan bidang tadi.
- 2) Memiliki ilmu dan pengalaman serta kecerdasan dalam menganalisis suatu masalah dan peka di dalam membaca situasi cepat dan tepat serta cermat dalam mengambil keputusan terbaik atas dasar kepekaan.
- 3) Memiliki sikap berorientasi ke depan sehingga punya kemampuan mengantisipasi perkembangan lingkungan yang terbentang di hadapannya.
- 4) Memiliki sikap mandiri berdasarkan keyakinan akan kemampuan pribadi serta terbuka menyimak dan menghargai pendapat orang lain, namun cermat dalam memilih yang terbaik bagi diri dan perkembangan pribadinya.

Sedangkan menurut Arisandi (2012:56), ciri-ciri profesionalisme kerja yaitu:

- 1) Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati piawai ideal. Seseorang yang memiliki profesionalisme kerja tinggi akan selalu berusaha mewujudkan dirinya sesuai dengan piawai yang telah ditetapkan. Ia akan mengidentifikasi dirinya kepada seseorang yang dipandang memiliki piawai tersebut. Yang dimaksud dengan “piawai ideal” ialah suatu perangkat perilaku yang dipandang paling sempurna dan dijadikan sebagai rujukan.
- 2) Meningkatkan dan memelihara imej profesion. Profesionalisme yang tinggi ditunjukkan oleh besarnya keinginan untuk selalu meningkatkan dan memelihara imej profesion melalui perwujudan perilaku profesional. Perwujudannya dilakukan melalui berbagai-bagai cara misalnya penampilan, cara percakapan, penggunaan bahasa, sikap tubuh badan, sikap hidup harian, hubungan dengan individu lainnya.
- 3) Keinginan untuk senantiasa mengejar kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualiti pengetahuan dan keterampiannya.
- 4) Mengejar kualiti dan cita-cita dalam profesion. Profesionalisme ditandai dengan kualitas derajat rasa bangga akan profesion yang dipegangnya. Dalam hal ini diharapkan agar seseorang itu memiliki rasa bangga dan percaya diri akan profesinya.

### **c. Strategi Meningkatkan Profesionalisme Kerja**

Instansi atau organisasi diharapkan mampu meningkatkan profesionalisme kerja pegawainya dengan berbagai strategi. Profesionalisme kerja merupakan seseorang yang melakukan suatu profesi tertentu. Hal ini juga pengaruh terhadap

sikap dan perilaku seseorang dalam melakukan pekerjaan di profesinya. Kaitan dengan hal tersebut sikap dan perilaku perlu diperhatikan guna meningkatkan profesionalitas kerja suatu pegawai atau karyawan. Salah satu cara yang dapat dilakukan guna meningkatkan profesionalitasnya adalah dengan memperhatikan aspek-aspek pendorongnya, seperti kepuasan kerja, kecerdasan emosional dan komitmen profesionalisme.

Masalah penting dan sangat mendasar bagi setiap organisasi agar dapat menyaliasi perubahan yang cepat berkembang kala ini amat tergantung pada kualitas dan kuantitas sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari sikap serta perilaku pegawai atau karyawan secara positif dan sungguh-sungguh mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi dalam organisasi dengan baik. Pengelompokan dalam pembagian tugas dalam bekerja melalui unit-unit kerja dalam organisasi didasarkan kepada spesialisasi yang seharusnya ditunjang serta didukung oleh tenaga profesional yang handal dan berkemampuan memadai. Hal ini tentunya dengan adanya perencanaan awal serta kemauan pihak yang berkompeten untuk mengadakan profesionalisme kerja pegawai atau karyawan.

Menurut Iskandar (2011:108), ada sebanyak 7 (tujuh) strategi seorang karyawan menjadi profesional, yakni:

- 1) Kembangkan keahlian (*expert*)

Untuk menjadi seorang yang profesional tidak cukup hanya lewat pendidikan formal, diperlukan lebih dari sekedar gelar akademis. Diperlukan melalui proses pembelajaran dan pengembangan diri yang terus menerus. Karyawan harus menggali potensi dan kemampuan dan terus dikembangkan sampai menjadi ahli. Fokus pada kekuatan dan bukan

pada kelemahan, lakukan eksplorasi (organisasi sebagai sarana), sadari setiap pribadi mempunyai keunikan dan kekhususan jadi perlu inves waktu untuk mengembangkannya. Hal ini butuh ketekunan, usaha, kerja keras, kemauan yang kuat dan inisiatif. Terus tingkatkan pemahaman lewat seminar, buku, audio, latihan.

2) Mahir membangun hubungan (*relationship*)

Kemampuan membangun hubungan (bersosialisasi) dengan orang lain sangat menentukan keberhasilan dalam kehidupan. Ini berlaku dalam setiap aspek kehidupan seperti: pergaulan, organisasi, dunia usaha, pekerjaan, keluarga. Makanya tidak heran sejumlah studi ilmiah menyimpulkan 85% kunci sukses ditentukan bukan dari keahlian atau keterampilan teknis melainkan kemahiran dalam menjalin hubungan baik dengan orang lain. Bila ingin menjadi seorang yang profesional dalam hidup ini, apapun tujuan dan bidang yang dipilih, harus belajar membina hubungan yang baik dengan orang banyak dari berbagai kalangan. Karena masyarakat mungkin masih bisa menerima orang yang tidak punya keahlian khusus tapi mereka sulit menerima orang yang tidak bisa berhubungan baik dengan orang lain.

3) Tingkatkan kemampuan berkomunikasi (*communicator*)

Seberapa jauh dan dalamnya suatu hubungan dapat terjalin ditentukan oleh komunikasi. 90% penyebab hancurnya suatu hubungan pernikahan, pertemanan, organisasi, bisnis, diakibatkan komunikasi yang salah. Komunikasi yang baik harus bersifat dua arah. Seorang komunikator yang handal adalah seorang pendengar yang baik. Seorang yang profesional

harus mampu mengkomunikasikan suatu hal dengan jelas dan tepat pada sasaran.

4) Hasilkan yang terbaik (*excellent*)

Seorang profesional sejati akan selalu berusaha menghasilkan karya yang berkualitas tinggi dan kinerja yang maksimal. Untuk menjadi profesional harus terus mencoba memberikan dan mengerjakan lebih dari apa yang diharapkan. Waktu dilakukan suatu kegiatan, *project*, kerjaan, tugas hasilkan yang terbaik. Jangan puas dengan rata-rata kejar hasil yang *excellent*.

5) Berpenampilan menarik (*good looking*)

Karena orang akan menilai seorang karyawan 10 (sepuluh) detik pertama dari penampilannya, apakah mereka bisa menerima karyawan atau tidak.

6) Kehidupan yang seimbang (*balance of life*)

Seorang profesional harus mampu mengatur prioritas dan menjalankan berbagai peran. Setiap pekerja mungkin memiliki banyak peran dalam hidup ini seperti: sebagai anak, ayah, anggota organisasi, ketua, sales, karyawan. Seorang profesional harus dapat berfungsi dengan benar sesuai dengan peran yang dijalankan jangan sampai tercampur aduk.

7) Memiliki nilai moral yang tinggi (*strong value*)

Untuk menjadi seorang yang profesional sejati harus memiliki nilai moral yang tinggi. Hal ini yang akan membedakan setiap kinerja, usaha, karya dan kegiatan yang dilakukan dengan orang lain. Sementara orang lain kompromi, menggunakan cara-cara yang tidak etis untuk mencapai tujuannya seorang profesional tetap berpegang pada prinsip yang benar.



#### **d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Profesionalisme Kerja**

Beberapa faktor yang dapat membentuk pegawai menjadi seorang yang profesional tidak cukup hanya lewat pendidikan formal, diperlukan lebih dari sekedar gelar akademis. Diperlukan melalui proses pembelajaran dan pengembangan diri yang terus menerus. Pegawai harus menggali potensi dan kemampuan dan terus dikembangkan sampai menjadi ahli. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi sikap profesionalisme dijelaskan beberapa ahli.

Menurut Royen (2011:13), terdapat beberapa faktor yang mendukung dan mempengaruhi sikap profesionalisme seorang pegawai, antara lain:

##### 1) Faktor Performance

Performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, penampilan kerja. Menurut Gibson, performance atau kehandalan serta prestasi kerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku, prestasi yang dihasilkan dalam urutan maupun kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Gomes prestasi kerja dapat dilihat dari:

- a) Kuantitas kerja
- b) Kualitas Kerja
- c) Pengetahuan Tentang Pekerjaan
- d) Pendapat atau pernyataan yang disampaikan.

##### 2) Faktor Kompetensi Aparatur

Kemampuan merupakan salah satu unsur kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan serta pengalaman. Profesionalisme aparatur sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan aparatur yang tercermin dalam perilaku sehari-

hari. Istilah tersebut mengacu kepada potensi aparatur dalam mengerjakan tugas dan bagiannya.

### 3) Faktor Loyalitas Aparatur

Loyalitas aparatur adalah kesetiaan yang diberikan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan dan rekan sekerja, berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lainnya.

### 4) Faktor Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan polah tingkah laku yang menjiwai aparatur sebagai suatu kebiasaan yang dijalankan secara terus-menerus dalam jangka waktu lama, dimana hal ini menjadi sebuah karakter dalam perilaku. Karena budaya organisasi merupakan karakter yang menjiwai para aparatur, maka profesionalisme kerja aparatur sangat dipengaruhi oleh sistem budaya organisasi yang diterapkan dalam suatu instansi atau organisasi.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme kerja aparatur di atas, maka penelitian ini menentukan faktor kompetensi, loyalitas dan budaya organisasi sebagai variabel yang mempengaruhi profesionalisme kerja aparatur Dinas Ketenagakerjaa Kota Medan.

#### **e. Indikator Profesionalisme Kerja**

Salah satu cara yang dapat dilakukan guna meningkatkan profesionalitasnya adalah dengan memperhatikan aspek-aspek pendorongnya, seperti kepuasan kerja, kecerdasan emosional dan komitmen profesionalisme. Untuk mengukur

baik buruknya profesionalisme kerja suatu pegawai, menurut Napitupulu (2012:82) dapat dilakukan dengan mengukur indikator berikut ini:

- 1) *Equality* (Kesetaraan), yaitu kesamaan atas pelayanan yang diberikan. Hal ini didasarkan atas tipe perilaku yang secara konsisten memberikan pelayanan yang berkualitas kepada semua pihak tanpa memandang status sosial, politik dan lainnya. Indikator empiriknya dapat diukur dengan indikator:
  - a) *Tangibles*, yaitu kualitas pelayanan berupa sarana fisik perkantoran, komputersasi administrasi, ruang tunggu, dan tempat informasi.
  - b) *Reliability*, yaitu kemampuan dan keandalan untuk menyediakan pelayanan yang terpercaya.
  - c) *Responsivess*, yaitu kesanggupan untuk membantu dan menyediakan pelayanan secara cepat dan tepat, serta tanggap terhadap keinginan konsumen.
  - d) *Assurance*, yaitu kemampuan dan keramahan serta sopan santun pegawai dalam meyakinkan kepercayaan konsumen.
  - e) *Emphaty*, yaitu sikap tegas tetapi penuh perhatian dari pegawai terhadap konsumen.
- 2) *Equity* (Keadilan), yaitu perlakuan yang sama kepada masyarakat. Indikator empiriknya dapat diukur dengan indikator:
  - a) Orang atau individu yang merasakan bahwa dirinya diperlakukan adil atau tidak adil.
  - b) Perbandingan dengan orang lain.

- c) Masukan (*input*), yaitu karakteristik pegawai yang dibawa ke dalam pekerjaan, seperti karakter yang berhasil.
  - d) Prolehan (*outcome*), yaitu apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya.
- 3) *Loyalty* (Setia), yaitu kesetiaan pegawai terhadap organisasinya. Indikator empiriknya dapat diukur dengan indikator:
- a) Pegawai betah bekerja di satu organisasi.
  - b) Pegawai mengenal seluk beluk tempat kerjanya.
  - c) Pegawai turut serta berperan membangun tempat kerjanya.
  - d) Pegawai merupakan asset tak berwujud yang tidak dimiliki oleh organisasi lain.
- 4) *Accountability* (Tanggung Jawab), yaitu sikap bertanggung jawab terhadap tugas pekerjaannya. Indikator empiriknya dapat diukur dengan indikator:
- a) Pegawai bertanggung jawab atas kualitas pekerjaannya.
  - b) Pegawai bertanggung jawab atas diskomunikasi kerjanya.
  - c) Pegawai bertanggung jawab atas akibat hukum dari pekerjaannya.
  - d) Pegawai dapat menjelaskan dengan baik atas kesalahan kerjanya.

Sedangkan menurut Oemar (2011:10), dalam mengukur profesionalisme kerja pegawai, indikator yang harus diukur adalah:

- 1) Kreatifitas, yaitu Kemampuan aparatur untuk menghadapi hambatan dalam memberikan pelayanan kepada publik dengan melakukan inovasi.
- 2) Inovasi, yaitu Perwujudan berupa hasrat dan tekad untuk mencari, menemukan dan menggunakan cara baru, metode kerja baru, dalam melaksanakan tugasnya.

- 3) Responsifitas, yaitu Kemampuan aparaturnya dalam mengantisipasi dan menghadapi aspirasi baru, perkembangan baru, tuntutan baru, dan pengetahuan baru, birokrasi harus merespon secara cepat agar tidak tertinggal dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan indikator profesionalisme kerja di atas, penelitian ini menggunakan indikator dari Napitupulu yang terdiri dari *equality* (kesetaraan), *equity* (keadilan), *loyalty* (setia), dan *accountability* (tanggung jawab).

## **2. Kompetensi**

### **a. Pengertian Kompetensi**

Kompetensi pegawai sangat dibutuhkan untuk menduduki suatu jabatan tertentu di suatu instansi. Pegawai yang berkompeten diharapkan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Kompetensi pegawai adalah suatu keahlian untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi adalah terminologi yang sering didengar dan diucapkan banyak orang. Kita pun sering mendengar atau bahkan mengucapkan terminologi itu dalam berbagai penggunaan, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Ada yang menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan atau kecakapan, ada lagi yang mengartikan sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi. Untuk lebih jelasnya akan dipaparkan beberapa pengertian tentang kompetensi.

Menurut Sutrisno (2011:203), “kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak”. Sedangkan menurut Spencer sebagaimana dikutip oleh Moeheriono (2014:5), kompetensi adalah “sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan”. Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan.

Brian sebagaimana dikutip oleh Sudarmanto (2011:47), mendefinisikan kompetensi “sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi merupakan penguasaan terhadap tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan”.

Sedangkan menurut Wibowo (2014:271), kompetensi adalah “suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.



Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi.

### **b. Manfaat Kompetensi**

Kompetensi sepadan dengan kemampuan atau kecakapan yang mengartikan sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi. Kompetensi memiliki beberapa manfaat untuk instansi atau organisasi. Pegawai yang berkompoten diharapkan dapat memberikan dampak pada peningkatan kinerja atau produktifitas instansi. Beberapa manfaat kompetensi bagi instansi dijelaskan oleh pakar.

Dessler (2010:715), menyatakan manfaat kompetensi karyawan adalah sebagai berikut:

#### 1) Untuk mengetahui cara berpikir sebab-akibat yang kritis

Hubungan strategis antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan adalah peta strategis yang menjelaskan proses implementasi strategis perusahaan. Peta strategi ini merupakan kumpulan hipotesis mengenai hal apa yang menciptakan nilai (*value*) dalam perusahaan.

#### 2) Memahami prinsip pengukuran yang baik

Pondasi dasar kompetensi manajemen manapun sangat bergantung pada pengukuran yang baik. Khususnya, pengukuran harus menjelaskan dengan benar konstruksi tersebut.

3) Memastikan hubungan sebab-akibat (*causal*)

Berpikir secara kausal dan memahami prinsip pengukuran membantu dalam memperkirakan hubungan kausal antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan. Dalam praktiknya, estimasi tersebut dapat berkisar dari asumsi *judge* mental hingga kuantitatif. Tugas yang paling penting adalah untuk merealisasikan bahwa estimasi tersebut adalah mungkin dan mengkalkulasikannya sebagai suatu kesempatan yang muncul.

4) Mengkomunikasikan hasil kerja strategis sumber daya manusia pada atasan

Untuk mengatur kinerja strategis sumber daya manusia, harus mampu mengkomunikasikan pemahaman mengenai dampak strategis sumber daya manusia pada atasan.

**c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi**

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi pegawai. Kompetensi pegawai merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi diantaranya pengetahuan, pengalaman dan kemampuan.

Michael Zwell sebagaimana dikutip oleh Wibowo (2014:339), mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1) Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif

dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

## 2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

## 3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

## 4) Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

## 5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan,

memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6) Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

7) Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a) Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b) Semua penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.

- c) Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d) Filosofi organisasi, misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- e) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g) Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

#### **d. Indikator Kompetensi**

Pegawai yang berkompeten dapat dilihat dari beberapa indikator. Instansi harus dapat melihat indikator kompetensi pegawai sebagai bahan evaluasi dalam melakukan perubahan bagi instansi. Kompetensi pegawai memiliki beberapa manfaat untuk instansi atau organisasi. Pegawai yang berkompeten diharapkan dapat memberikan dampak pada peningkatan kinerja atau produktifitas instansi.

Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi menurut Sutrisno (2011:204) adalah sebagai berikut:

##### 1) Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi pekerjaan dan bagaimana melakukan

pekerjaan yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2) Pemahaman (*understanding*)

Kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

3) Kemampuan/Keterampilan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4) Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).

5) Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

6) Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

Berdasarkan indikator di atas, maka yang menjadi indikator untuk mengukur kompetensi kerja aparatur dalam penelitian ini terdiri dari tingkat



pengetahuan aparatur tentang pekerjaannya, pemahaman aparatur tentang situasi pekerjaannya, kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugasnya, nilai kejururan dan keterbukaan aparatur dalam bekerja, sikap senang dan suka yang dialami aparatur dalam bekerja, dan minat aparatur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### **3. Loyalitas**

#### **a. Pengertian Loyalitas**

Loyalitas pegawai sangat penting bagi instansi karena dapat berdampak pada instansi atau organisasi. Dengan adanya loyalitas maka pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan menaati peraturan dari instansi. Loyalitas dapat digunakan sebagai sarana untuk memikat dan mempertahankan karyawan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Loyalitas karyawan merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Menurut Siswanto (2010:106), loyalitas adalah “tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab”. Sedangkan menurut Hasibuan (2010:95), loyalitas adalah “kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab”.

Sedangkan menurut Siagian (2012:269), loyalitas adalah “suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan”. Sementara itu, Saydam (2010:485), menyatakan bahwa loyalitas adalah “tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan

sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas”.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan pengertian dari loyalitas adalah kesediaan karyawan untuk mengerahkan seluruh tenaga untuk perusahaan dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, melaksanakan tugas untuk perusahaan dengan tanggung jawab serta jujur dan menjaga rahasia perusahaan.

#### **b. Aspek-aspek Loyalitas**

Pegawai yang loyal dapat dilihat dari beberapa aspek yang dapat dilihat dari sikap pegawai. Loyalitas dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Menurut Nitisemito (2012:134), aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada aparatur, yaitu:

##### 1) Taat pada peraturan

Karyawan mempunyai tekad dan kesanggupan untuk menaati segala peraturan, perintah dari perusahaan dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Peningkatan ketaatan tenaga kerja merupakan prioritas utama dalam pembinaan tenaga kerja dalam rangka peningkatan loyalitas kerja pada perusahaan.

##### 2) Tanggung jawab

Karakteristik pekerjaan dan prioritas tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan kesadaran setiap resiko melaksanakan tugas akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesediaan menanggung rasa tanggung jawab ini akan melahirkan loyalitas

kerja. Dengan kata lain bahwa karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi maka karyawan tersebut mempunyai tanggung jawab yang lebih baik.

3) Kemauan untuk bekerja sama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

4) Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5) Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi, mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi: hubungan sosial di antara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman sekerja.

6) Suka terhadap pekerjaan

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya setiap hari datang untuk bekerja sama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati, sebagai indikatornya bisa dilihat dari kesanggupan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok.

### **c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Loyalitas**

Pegawai yang loyal dibentuk oleh beberapa faktor yang ada pada diri pegawai. Loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Sutrisno (2011:24) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja dalam perusahaan, antara lain:

#### 1) Motivasi

Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

#### 2) Disiplin Kerja

Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

#### 3) Kepuasan Kerja

Pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang.

#### 4) Lingkungan

Kerja Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

#### 5) Karakteristik Pekerjaan

Sifat atau tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang dirasakan dari pekerjaan itu sendiri.

#### 6) Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan.

#### 7) Budaya Organisasi

Sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah.

#### **d. Indikator Loyalitas**

Pegawai yang loyal dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk mengerahkan seluruh tenaga untuk perusahaan dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, melaksanakan tugas untuk perusahaan dengan tanggung jawab serta jujur dan menjaga rahasia perusahaan. Untuk mengukur tinggi rendahnya loyalitas aparatur kepada organisasi tempat ia bekerja dapat diukur menggunakan indikator yang dijelaskan Sutrisno (2011:28), antara lain:

##### 1) Kemauan Untuk Berkerjasama

Karyawan dapat berkerja sama dengan orang-orang yang ada dalam suatu perusahaan karena tanpa adanya kerja sama, maka sulit perusahaan mencapai tujuan. Sebaliknya, dengan bekerja sama memungkinkan perusahaan dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan.

##### 2) Rasa Memiliki Terhadap Perusahaan

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan, sehingga akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

### 3) Kesukaan Terhadap Pekerjaan

Karyawan melakukan pekerjaannya dengan senang hati bisa dilihat dari keunggulan karyawan dalam bekerja dan karyawan tidak menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok.

Sedangkan menurut Robbins (2015:24), indikator-indikator loyalitas adalah sebagai berikut:

#### 1) Karakteristik Pribadi

Loyalitas timbul karena dipengaruhi oleh usia seseorang, tingkat pendidikan seseorang serta sifat masing-masing pribadinya.

#### 2) Karakteristik Pekerjaan

Loyalitas timbul karena karyawan merasa cocok dan nyaman akan pekerjaan yang diembannya, selain itu adanya lingkungan kerja yang mendukung.

#### 3) Karakteristik Desain Perusahaan

Loyalitas ada karena diikutsertakannya karyawan dalam musyawarah pengambilan keputusan.

#### 4) Pengalaman yang didapatkan dalam Perusahaan

Yaitu meliputi sikap dan tingkah laku yang positif, dan juga kepercayaan terhadap perusahaan. Ini yang nantinya dapat memberikan rasa aman, dan adanya kepuasan tersendiri yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan indikator di atas, penelitian ini menggunakan indikator kemauan untuk bekerjasama, rasa memiliki terhadap perusahaan dan kesukaan terhadap pekerjaan untuk mengukur loyalitas aparatur Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

## **4. Budaya Organisasi**

### **a. Pengertian Budaya Organisasi**

Setiap organisasi memiliki budaya yang membedakannya dengan organisasi lain. Budaya organisasi menggambarkan kebiasaan, nilai dan kepercayaan yang ada pada organisasi dan menjadi acuan bagi karyawannya dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai yang dipercaya sejak perusahaan didirikan sesuai dengan tujuan, visi dan misi perusahaan. Menurut Robbins (2015:255), budaya organisasi adalah “suatu sistem nilai yang unik, keyakinan, kebiasaan, dan norma-norma (bagaimana kita harus melakukan sesuatu dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi dan yang membedakannya dengan organisasi lainnya”. Sedangkan menurut Fahmi (2014:50), budaya organisasi adalah “suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan”. Menurut Tika (2015:4), budaya organisasi adalah “pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas”.

Sedangkan menurut Luthans (2015:278), budaya organisasi adalah “sebagai pola asumsi dasar diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap

berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut”.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian budaya organisasi dalam penelitian ini adalah hasil dari proses pembentukan perilaku serta dipengaruhi oleh konsep dan model struktural yang diterapkan.

#### **b. Jenis-Jenis Budaya Organisasi**

Budaya organisasi menggambarkan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Budaya organisasi memiliki beberapa jenis menurut para ahli.

Menurut Tika (2015:7), jenis-jenis budaya organisasi berdasarkan proses informasi dan tujuannya adalah:

##### 1) Berdasarkan Proses Informasi

Membagi budaya organisasi berdasarkan proses informasi terdiri dari:

###### a) Budaya rasional

Dalam budaya ini, proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas dan keuntungan atau dampak).

###### b) Budaya ideologis

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan).



c) Budaya konsensus

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi dan konsensus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral dan kerja sama kelompok).

d) Budaya hierarkis

Dalam budaya hierarkis, pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, control dan koordinasi).

2) Berdasarkan Tujuannya

Membagi budaya kerja berdasarkan tujuannya, yaitu:

- a) Budaya organisasi perusahaan
- b) Budaya organisasi publik
- c) Budaya organisasi sosial

**c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Budaya organisasi sangat penting di dalam suatu organisasi atau instansi sebagai dasar dalam penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah. Beberapa faktor yang dapat membentuk budaya organisasi dijelaskan oleh beberapa ahli.

Menurut Tika (2015:5), ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

- 1) Asumsi dasar. Yaitu berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

- 2) Keyakinan untuk dianut. Dalam budaya organisasi terdapat keyakinan yang dianut oleh para anggota organisasi. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip yang menjelaskan usaha.
- 3) Pemimpin atau kelompok pencipta pengembangan budaya organisasi. Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi atau kelompok tertentu dalam organisasi tersebut.
- 4) Pedoman mengatasi masalah. Dalam organisasi terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.
- 5) Berbagi nilai. Dalam budaya organisasi perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling penting diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.
- 6) Pewarisan. Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi perusahaan tersebut.
- 7) Penyesuaian atau adaptasi. Perlu adanya penyesuaian terhadap pelaksanaan peraturan atau norma yang berlaku dalam organisasi tersebut, serta penyesuaian antara organisasi dengan perubahan lingkungan.

#### **d. Indikator Budaya Organisasi**

Budaya organisasi yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak

dan berperilaku dalam organisasi perusahaan tersebut. Budaya perusahaan merupakan sesuatu hal yang sangat kompleks. Untuk itu, di dalam pengukuran budaya perusahaan atau organisasi diperlukan indikator yang merupakan karakteristik dasar budaya organisasi sebagai wujud nyata keberadaannya. Berikut adalah indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (2015:260):

1) Pengarahan.

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi dan tujuan organisasi. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

2) Dukungan Kerja

Dukungan kerja yang dimaksud sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan. Perhatian manajemen terhadap karyawan sangat membantu kelancaran kinerja suatu organisasi.

3) Kontrol

Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi. Untuk diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas (atasan langsung) yang dapat digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan dalam suatu organisasi.

4) Sistem Imbalan

Sistem Imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja karyawan, bukan

senioritas atau pilih kasih.

Sedangkan Indikator budaya organisasi menurut Wibowo (2014:78) adalah sebagai berikut:

1) *Individual Initiative* (Inisiatif Perseorangan)

Yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu.

2) *Risk Tolerance* (Toleransi Terhadap Resiko)

Yaitu suatu tingkatan dimana pekerja didorong mengambil resiko, menjadi agresif dan inovatif.

3) *Control* (Pengawasan)

Yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi para perilaku kerja.

4) *Management Support* (Dukungan Manajemen)

Yaitu tingkat dimana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya.

5) *Communication Pattern* (Pola Komunikasi)

Yaitu suatu tingkatan dimana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa indikator budaya organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengarahan, dukungan kerja, kontrol, dan sistem imbalan.

## B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian tentang pengaruh kompetensi, loyalitas dan budaya organisasi terhadap profesionalisme kerja aparatur sudah pernah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, baik dalam lingkup internal Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, maupun dalam lingkup eksternal pada universitas lainnya. Adapun penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini adalah dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.1 Mapping Penelitian Sebelumnya**

No	Nama/Tahun/ Lembaga	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Hendriany (2016)	Hubungan Akuntabilitas, Loyalitas dan Kemampuan Pegawai Terhadap Kinerja Profesional di PDAM Tirtanadi	Akuntabilitas ( $X_1$ ), Loyalitas ( $X_2$ ), Kemampuan ( $X_3$ ), Kinerja Profesional (Y)	Regresi Linier Berganda	Menunjukkan bahwa variabel akuntabilitas pegawai, loyalitas pegawai dan kemampuan pegawai secara simultan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja professional karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.
2	Wati (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Profesionalisme Kerja Pegawai Negeri Sipil” (Studi Kasus di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Denpasar)	Budaya Organisasi (X) dan Profesionalisme Kerja (Y)	Regresi Linier Sederhana	Menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme kerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Denpasar
3	Makhsun (2009)	Kompetensi Dan Budaya Kerja Guru Dalam Membentuk Profesionalisme Guru Madrasah Ibtidaiyah Di Kabupaten Temanggung Sujono Medan	Kompetensi ( $X_1$ ), Budaya Kerja ( $X_2$ ) dan Profesionalisme guru (Y)	Regresi Linier Berganda	Menunjukkan bahwa kompetensi guru dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap profesionalisme guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Temanggung.
4	Sudja (2013)	Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan	Kompetensi ( $X_1$ ), Kepemimpinan	Regresi Linier Berganda	Menunjukkan bahwa Kompetensi, sistem penghargaan, lingkungan

		Diri, Sistem Penghargaan, Lingkungan Kerja, Terhadap Komitmen Pada Profesi Dan Profesionalisme Guru SMA Negeri di Bali	Diri ( $X_2$ ), Sistem Penghargaan ( $X_3$ ), Lingkungan Kerja ( $X_4$ ), Komitmen Pada Profesi ( $Y_1$ ), Dan Profesionalisme ( $Y_2$ )		kerja, dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru guru SMA Negeri di Bali.
5	Wati (2010)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Profesionalisme Dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Karyawan Klinik Citra Insani	Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dan Profesionalisme ( $Y$ )	Regresi Linier Berganda	Menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan dan Budaya organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap Profesionalisme Karyawan Klinik Citra Insani.
6	Afitri (2017)	Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Profesionalisme Kerja Sumber Daya Insani (SDI) di Hotel Latansa Kota Bengkulu	Gaji ( $X_1$ ), Insentif ( $X_2$ ) dan Profesionalisme Kerja ( $Y$ )	Regresi Linier Berganda	Menunjukkan bahwa Gaji dan insentif berpengaruh terhadap profesionalisme kerja karyawan Hotel Latansa Kota Bengkulu.
7	Wajihidin (2018)	Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Profesionalisme Guru Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di MTs dan MA Miftahul Ulum Banyu Putih Kidul Jatiroto Lumajang)	Kompensasi ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dan Profesionalisme ( $Y$ )	Regresi Linier Berganda	Menunjukkan bahwa kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru MTs dan MA Miftahul Ulum Banyu Putih Kidul Jatiroto Lumajang.
8	Andardinata (2017)	Pengaruh Pemberdayaan Dan Budaya Organisasi terhadap Profesionalisme Dosen	Pemberdayaan ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dan Profesionalisme ( $Y$ )	Regresi Linier Berganda	Menunjukkan bahwa Pemberdayaan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap profesionalisme Dosen.
9	Wahyuning (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Dan	Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Komitmen ( $X_2$ ),	Regresi Linier Berganda	Menunjukkan bahwa Budaya organisasi, komitmen dan motivasi

		Motivasi Berprestasi terhadap Profesionalisme Guru	Motivasi Berprestasi ( $X_3$ ) dan Profesionalisme Guru ( $Y$ )		berprestasi secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap profesionalisme guru.
10	Muhandis (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Dan Motivasi Kerja Guru terhadap Profesionalisme Guru Di Sekolah Muhammadiyah Paguyangan, Brebes	Kepemimpinan ( $X_1$ ), Budaya ( $X_2$ ), Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dan Profesionalisme Guru ( $Y$ )	Regresi Linier Berganda	Menunjukkan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja guru (secara simultan) berpengaruh positif terhadap variabel profesionalisme guru Sekolah Muhammadiyah Paguyangan, Brebes.
11	Suparjo (2020)	<i>The Effect of Integrity, Professionalism, and Innovation on Service Performance</i>	<i>The Effect of Integrity (<math>X_1</math>), Professionalism (<math>X_2</math>), Innovation (<math>X_3</math>) dan Service Performance (<math>Y</math>)</i>	Regresi Linier Berganda	Menunjukkan bahwa Profesionalisme, dan Inovasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Layanan
12	Beni Habibi (2015)	<i>The Influence of Principal Managerial Competence and Work Motivation on Teacher Professionalism of Vocational High Schools</i>	Principal ( $X_1$ ), Motivation dan Professionalism ( $Y$ )	Regresi Linier Berganda	Menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap profesionalisme guru
13	Mitja Gorenak (2019)	<i>The Influence of Competencies of Managers on Job Satisfaction of Employees in the Hotel Industry</i>	<i>Competencies (<math>X</math>) dan Job Satisfaction of Employees (<math>Y</math>)</i>	Regresi Linier Sederhana	Menunjukkan bahwa Kompetensi manajer berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan diri.
14	Erwin Hadisantoso (2017)	<i>The Influence of Professionalism and Competence of Auditors towards the Performance of Auditors</i>	<i>Professionalism (<math>X_1</math>), Competence of Auditors (<math>X_2</math>) dan Performance of Auditors (<math>Y</math>)</i>	Regresi Linier Berganda	Menunjukkan bahwa profesionalisme dan kompetensi auditor berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor di Kantor Auditor Sulawesi Tenggara.
15	Nepria Santika (2019)	<i>The Effect Of Professionalism Competencies On The Teachers' Performance</i>	<i>Professionalism Competencies (<math>X</math>) dan Teachers' Performance (<math>Y</math>)</i>	Regresi Linier Sederhana	Menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan dari masing-masing kompetensi profesionalisme (kompetensi pedagogis, pribadi, profesional, dan sosial) terhadap kinerja guru di SMA N 3 Bengkulu Utara

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

### **C. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual adalah pondasi utama sepenuhnya dari proyek penelitian yang dituju, dimana hal ini merupakan jaringan hubungan antar variabel yang secara logis diterangkan, dikembangkan dan elaborasi dari perumusan masalah yang telah diidentifikasi melalui proses wawancara, observasi, dan survei literatur.

Menurut Rusiadi (2014:31), kerangka konseptual merupakan uraian tentang hubungan antarvariabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Jadi, kerangka berpikir ini merupakan sintesis tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang dideskripsikan. Adapun kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Hubungan Kompetensi terhadap Profesionalisme Kerja**

Menurut Napitupulu (2012:74), “profesionalisme kerja aparatur dalam hubungannya dengan organisasi publik digambarkan sebagai bentuk kemampuan untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda, memprioritaskan pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat atau disebut dengan istilah *responsivitas*”. Untuk meningkatkan profesionalisme kerja aparatur dapat dilakukan dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi profesionalisme kerja aparatur. Menurut Royen (2011:13), kompetensi kerja aparatur dapat mempengaruhi kondisi profesionalisme kerjanya. Semakin baik kompetensi yang dimiliki seorang aparatur maka akan semakin baik profesionalisme kerja aparatur dalam menjalankan tugasnya dan begitu juga sebaliknya. Menurut Sutrisno



(2011:203), “kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak”.

Dengan demikian, kompetensi seorang aparatur memiliki hubungan yang erat dengan profesionalisme kerja seorang aparatur. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mahksun (2009) dan Sudja (2013) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme kerja seorang aparatur.

## **2. Hubungan Loyalitas terhadap Profesionalisme Kerja**

Menurut Royen (2011:13), loyalitas aparatur dapat mempengaruhi kondisi profesionalisme kerjanya. Semakin loyal aparatur terhadap pekerjaannya maka akan semakin baik profesionalisme kerja aparatur dalam menjalankan tugasnya dan begitu juga sebaliknya. Menurut Siswanto (2010:106), loyalitas adalah “tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab”.

Dengan demikian, loyalitas seorang aparatur dalam bekerja memiliki hubungan yang erat dengan profesionalisme kerjanya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hendriany (2016) yang menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme kerja seorang aparatur.

## **3. Hubungan Budaya Organisasi terhadap Profesionalisme Kerja**

Menurut Royen (2011:13), budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kondisi profesionalisme kerja aparatur. Semakin baik kondisi budaya organisasi dalam aturan bekerja terhadap pekerjaannya maka akan semakin baik profesionalisme kerja aparatur dalam menjalankan tugasnya dan begitu juga

sebaliknya. Menurut Robbins (2015:255), budaya organisasi adalah “suatu sistim nilai yang unik, keyakinan, kebiasaan, dan norma-norma (bagaimana kita harus melakukan sesuatu dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi dan yang membedakannya dengan organisasi lainnya”

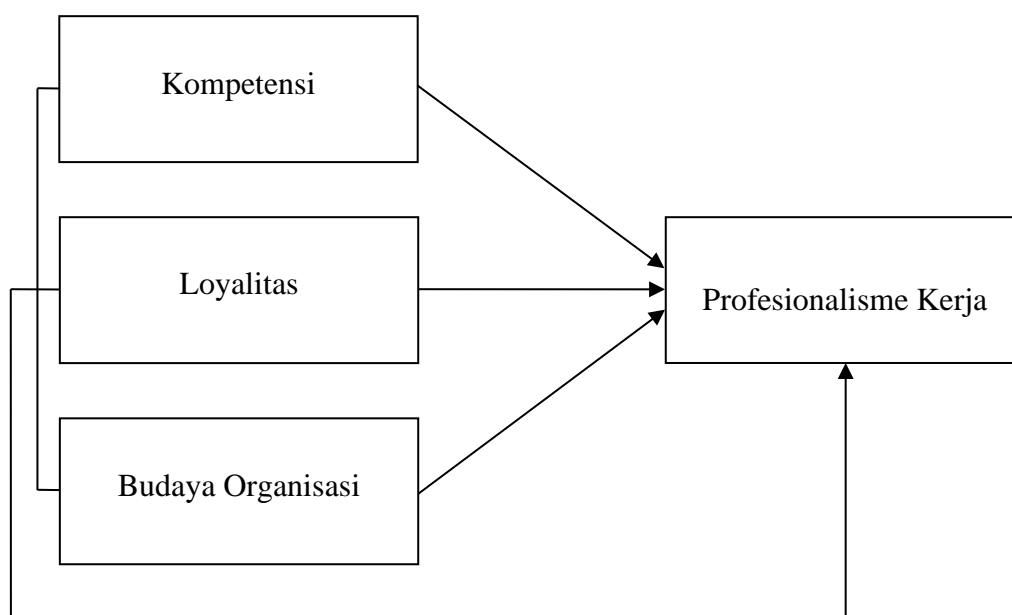
Dengan demikian, budaya organisasi suatu perusahaan memiliki hubungan yang erat dengan profesionalisme kerja aparturnya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wati (2016), Wajihidin (2018), Andardinata (2017) dan Wahyuning (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme kerja seorang aparatur.

#### **4. Hubungan Kompetensi, Loyalitas dan Budaya Organisasi terhadap Profesionalisme Kerja**

Menurut Royen (2011:13), kompetensi, loyalitas dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kondisi profesionalisme kerja aparatur. Semakin baik kondisi kompetensi, loyalitas dan budaya organisasi suatu perusahaan maka akan semakin baik profesionalisme kerja aparatur dalam menjalankan tugasnya dan begitu juga sebaliknya. Hal ini dapat dipahami bahwa baik buruknya profesionalisme kerja aparatur tidak lepas dari kondisi kompetensi berdasarkan pengetahuan, pemahaman dan kemampuan aparatur dalam menjalankan pekerjaannya. Baik buruknya profesionalisme kerja aparatur juga tidak lepas dari pengaruh loyalitas berdasarkan kemauan aparatur untuk bekerjasama, adanya rasa memiliki terhadap perusahaan dan juga mencintai pekerjaannya. Budaya organisasi juga sangat berperan dalam menunjang profesionalisme kerja aparatur,

karena budaya organisasi dapat member pengarahan, dukungan kerja serta pengawasan terhadap kinerja seorang aparatur.

Dengan demikian, kompetensi, loyalitas dan budaya organisasi memiliki hubungan yang erat dan saling mempengaruhi dengan profesionalisme kerja aparatur pada suatu perusahaan. Untuk lebih mempermudah gambaran hubungan variabel tersebut dapat digambarkan pada gambar berikut ini.



**Gambar 2.1 Kerangka konseptual**

*Sumber: Diolah Peneliti (2021)*

#### **D. Hipotesis**

Menurut Idrus (2012:18), hipotesis adalah “rumus yang menyatakan bahwa ada hubungan tertentu antara dua atau lebih variabel. Hipotesis ini bersifat sementara, dalam arti dapat digantikan oleh hipotesis lain yang lebih tepat dan lebih benar berdasarkan pengujian”.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme kerja aparatur pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
2. Loyalitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme kerja aparatur pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
3. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme kerja aparatur pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
4. Kompetensi, loyalitas dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme kerja aparatur pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Rusiadi (2014:12), pendekatan asosiatif yaitu “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

##### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

###### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Jl. K.H Wahid Hasyim No. 14 Medan.

###### 2. Waktu Penelitian

Proses waktu penelitian ini direncanakan dari bulan Maret 2021 sampai dengan bulan Juni 2021.

**Tabel 3.1 Jadwal Penelitian dan Proses Skripsi**

No	Aktivitas	Bulan/Tahun															
		Maret 2021				April 2021				Mei 2021				Juni 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal/Pengajuan Judul	■															
2	Penyusunan Proposal		■	■													
3	Perbaikan ACC Proposal				■	■	■	■									
4	Seminar Proposal								■								
5	Pengolahan Data									■							
6	Penyusunan Skripsi									■	■	■	■	■	■	■	■
7	Bimbingan Skripsi											■	■	■	■	■	■
8	Meja Hijau																■

*Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2021)*

## C. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel Kompetensi ( $X_1$ ), variabel Loyalitas ( $X_2$ ), variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ) dan serta satu variabel terikat yaitu Profesionalisme Kerja Aparatur (Y).

### 2. Defenisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Berdasarkan hal tersebut, maka variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat diidentifikasi dan diukur seperti pada berikut ini.

**Tabel 3.2 Defenisi Operasional**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Kompetensi ( $X_1$ )	Kompetensi adalah “perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak”. (Sutrisno, 2011:203)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan (<i>knowledge</i>)</li> <li>2. Pemahaman (<i>understanding</i>)</li> <li>3. Kemampuan/Ke terampilan (<i>skill</i>)</li> <li>4. Nilai (<i>value</i>)</li> <li>5. Sikap (<i>attitude</i>)</li> <li>6. Minat (<i>interest</i>)</li> </ol> (Sutrisno, 2011:204)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se jauh mana aparatur mengetahui cara melakukan identifikasi pekerjaan dan bagaimana melakukan pekerjaan yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada.</li> <li>2. Se jauh mana aparatur mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.</li> <li>3. Se jauh mana kemampuan aparatur dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.</li> <li>4. Se jauh mana standar perilaku aparatur dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).</li> <li>5. Se jauh mana reaksi aparatur terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.</li> <li>6. Se jauh mana kecenderungan aparatur untuk melakukan suatu pekerjaan. (Sutrisno, 2011:205)</li> </ol>	Skala likert

Loyalitas (X <sub>2</sub> )	Loyalitas adalah “tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab”. (Siswanto, 2010:106)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemauan Untuk Berkerjasama</li> <li>2. Rasa Memiliki Terhadap Perusahaan</li> <li>3. Kesukaan Terhadap Pekerjaan</li> </ol> (Siswanto, 2010:112)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se jauh mana aparatur dapat berkerja sama dengan orang-orang yang ada dalam suatu perusahaan karena tanpa adanya kerja sama, maka sulit perusahaan mencapai tujuan.</li> <li>2. Se jauh mana aparatur miliki rasa ikut memiliki perusahaan dan memiliki sikap untuk menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan</li> <li>3. Se jauh mana aparatur melakukan pekerjaannya dengan senang hati.</li> </ol> (Siswanto, 2010:113)	Skala likert
Budaya Organisasi (X <sub>3</sub> )	Budaya organisasi adalah “suatu sistim nilai yang unik, keyakinan, kebiasaan, dan norma-norma (bagaimana kita harus melakukan sesuatu dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi dan yang membedakannya dengan organisasi lainnya” (Robbins, 2015:255)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengarahan</li> <li>2. Dukungan Kerja</li> <li>3. Kontrol</li> <li>4. Sistem Imbalan</li> </ol> (Robbins, 2015:260)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se jauh mana aparatur merasa organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan.</li> <li>2. Se jauh mana aparatur merasa para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.</li> <li>3. Se jauh mana aparatur merasa peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi dapat mengendalikan perilaku aparatur.</li> <li>4. Se jauh mana aparatur merasa alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja aparatur.</li> </ol> (Robbins, 2015:261)	Skala likert
Profesionalisme Kerja Aparatur (Y)	Profesionalisme kerja aparatur adalah “sebagai bentuk kemampuan untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda, memprioritaskan pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat atau disebut dengan istilah resposivitas”. (Napitupulu, 2012:74).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Equality</i> (Kesetaraan)</li> <li>2. <i>Equity</i> (Keadilan)</li> <li>3. <i>Loyalty</i> (Setia)</li> <li>4. <i>Accountability</i> (Tanggung Jawab)</li> </ol> (Napitupulu (2012:82)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se jauh mana aparatur merasa perilaku yang dilakukan secara konsisten dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada semua pihak tanpa memandang status sosial, politik dan lainnya.</li> <li>2. Se jauh mana aparatur merasa telah melakukan perlakuan yang sama kepada masyarakat.</li> <li>3. Se jauh mana aparatur merasa setia terhadap organisasinya.</li> <li>4. Se jauh mana aparatur memiliki sikap bertanggung jawab terhadap tugas pekerjaannya.</li> </ol> (Napitupulu (2012:83)	Skala likert

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2021)

## D. Populasi, Sampel, Jenis dan Sumber Data

### 1. Populasi

Menurut Rusiadi (2014:56), populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan untuk menarik kesimpulannya”. Berdasarkan pengertian tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada tahun 2021 yang berjumlah 52 orang.

**Tabel 3.3. Populasi Penelitian**

No	Bagian	Jumlah Populasi
1	Kasubbag Umum	4
2	Kasubbag Keuangan	4
3	Kasubbag Program	3
4	Kabid Penempatan Tenaga Kerja	3
5	Kasi Informasi Pasar Kerja	3
6	Kasi PTKLN	3
7	Kasi Perselisihan	1
8	Kasi Syarat Kerja	2
9	Kasi Pengupahan	1
10	Kabid Hubungan Industrial, Kelembagaan dan Jaminan Sosial	1
11	Kasi Jaminan Sosial dan Purna Kerja	2
12	Kasi Hubungan Industrial	3
13	Kasi Kelembagaan	2
14	Mediator	12
15	Kabid Pelatihan dan Produktivitas	2
16	Kasi Lembaga dan Instruktur	3
17	Kasi Produktivitas Tenaga Kerja dan Pemagangan	2
18	Kasi Sertifikasi	1
<b>Jumlah Keseluruhan</b>		<b>52</b>



## **2. Sampel**

Menurut Rusiadi (2014:30), sampel adalah “sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi”. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2016:74), sampling jenuh adalah “teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

Maka yang menjadi sampel penelitian ini adalah seluruh Aparatur Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada tahun 2021 yang berjumlah 52 orang.

## **3. Jenis Data**

Jenis data didalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden.

## **4. Sumber Data**

Sumber data yang ada dipenelitian tersebut diperoleh dari hasil wawancara dengan karyawan serta dari hasil kusioner tersebut.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan yang bersifat lisan ataupun tulisan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

### **1. Angket**

Angket merupakan bentuk pertanyaan yang diajukan kepada respondennya yaitu pegawai atau karyawan yang bekerja di tempa penelitian yang menjadi objek penelitian ini dan penilaiannya menggunakan skala likert.

## **2. Wawancara**

Dilakukan dengan cara menentukan tanya jawab antara pewawancara dengan diwawancara tentang segala sesuatu yang diketahui oleh pewawancara tersebut.

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

#### **a. Uji Validitas (Keabsahan)**

Uji validitas data digunakan untuk mengukur data sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner tersebut, dimana suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Menurut Sugiyono (2016:61), “untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada para responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan tersebut dianggap valid atau sah”.

#### **b. Uji Realibilitas (Kehandalan)**

Uji realibilitas alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. Menurut Rusiadi (2014:107), “Uji reliabilitas

yaitu suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama. Realibilitas dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60". Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapat diketahui suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh ataupun hubungan antara variabel yang diteliti penulis tersebut. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa, selain menggunakan rumus tersebut, juga dapat dihitung dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 22.0 atau bantuan aplikasi Software SPSS 22.0 *For Windows* tersebut.

## **2. Uji Asumsi Klasik**

Menurut Situmorang (2014:120-122), "uji asumsi klasik merupakan "persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Jika hasil regresi linear telah memenuhi asumsi-asumsi regresi linear berganda tersebut maka nilai estimasi yang diperoleh tersebut akan bersifat BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimator*)". Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, maka akan dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi seperti: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

### **a. Uji Normalitas**

Menurut Rusiadi (2014:149), "uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal". Uji normalitas data dapat dilakukan dengan:

1) Uji Kurva

Menurut Rusiadi (2014:149), “data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis”.

2) Uji PP Plot

Menurut Rusiadi (2014:151), “normal P-P Plot dari *standart dizednresidual cumulative probability*. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal”.

3) Uji Kolmogorov-Sminov

Menurut Rusiadi (2014:152), “selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima”. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) di atas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal.

**b. Uji Multikolinieritas**

Menurut Situmorang (2014:115), “uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah data sebuah model regresi tersebut ditemukan adanya korelasi antar variabel independen”. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui SPSS dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Bila  $VIF > 10$  dan  $Tolerance < 0,1$  maka terdapat masalah multikolinieritas.
- 2) Bila  $VIF < 10$  dan  $Tolerance > 0,1$  maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Situmorang (2014:115), “uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji data residu tidak bersifat acak”. Residu merupakan variabel lain yang terlibat akan tetapi tidak termuat di dalam model sehingga residu merupakan variabel tidak diketahui hingga diasumsikan data bersifat acak. Karena diasumsikan acak tersebut, maka besarnya residu tidak terkait dengan besarnya nilai prediksi tersebut. Hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui menggunakan bantuan perhitungan SPSS dengan ketentuan uji: Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.

## 3. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

### a. Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (kompetensi, loyalitan dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (profesionalisme kerja).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

$Y$  = Profesionalisme kerja (*Dependent Variabel*)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$X_1$  = Kompetensi (*Independent Variabel*)

$X_2$  = Loyalitas (*Independent Variabel*)

$X_3$  = Budaya Organisasi (*Independent Variabel*)

$\epsilon$  = *Error term*

## b. Uji Hipotesis

### 1) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial menurut Situmorang (2014:117), “digunakan untuk menguji sendiri secara signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikatnya (Y) dengan nilai  $\alpha = 0,05\%$ ”.

Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 = 0$ , yang artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat tersebut.

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 \neq 0$ , yang artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat tersebut.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

$H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak) jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  dan signifikan  $t > 5\% \alpha$

$H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  dan signifikan  $t < 5\% \alpha$

### 2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F menurut Situmorang (2014:116), “digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebasnya terhadap variabel terikat. Karena Uji F menguji apakah hipotesis

yang diajukan diterima atau ditolak dengan nilai  $\alpha = 0,05$  (5%)". Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 = 0$ , yang artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat tersebut.

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 \neq 0$ , yang artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat tersebut.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

Ho diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$

Ho ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$

**c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi menurut Situmorang (2014:117), “digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika nilainya mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan**

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2009 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Medan yang merupakan tindak lanjut dari Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Medan yang melaksanakan kewenangan pemerintah di bidang ketenagakerjaan di Kota Medan sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 2 Tahun 2009 tentang Urusan Pemerintah Kota Medan.

Dinas Ketenagakerjaan merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah, yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dimana Dinas Ketenagakerjaan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan melaksanakan tugas dan fungsi sebagai berikut:

- 1) Perumusan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan.



- 2) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang ketenagakerjaan.
- 3) Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang ketenagakerjaan.
- 4) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **b. Visi dan Misi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan**

##### **1) Visi**

Visi adalah cara pandang ke depan ke arah mana Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan harus dibawa agar dapat eksis, antisipatif, dan inovatif. Jadi Visi adalah pandangan ideal masa depan yang ingin diwujudkan Instansi Pemerintah. Pernyataan Visi ini merupakan suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang ingin dicapai oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Untuk mencapai tujuan pembangunan di bidang ketenagakerjaan, maka ditetapkan Visi Dinas Ketenagakerjaan 5 (lima) tahun ke depan yaitu: **“Terwujudnya Medan Kota Masa Depan dengan Tenaga Kerja dan Masyarakat yang Berdaya Saing, Sejahtera dan Religius”**.

Adapun pemahaman terhadap visi tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Kota Masa Depan: adalah bayangan dan gambaran masyarakat kota tentang Kota Medan, yang diharapkan dapat diwujudkan untuk 5 (lima) tahun ke depan, melalui penyelenggaraan pemerintahan daerah dan pembangunan kota secara bersama-sama oleh seluruh pemangku kepentingan kota.

- b) Berdaya saing: artinya memiliki kemampuan serta kapasitas untuk memperkokoh potensi intrinsik secara sehat, meningkatkan produktivitas dan kinerja, mengembangkan kualitas dan ketrampilan sumber daya manusia, meningkatkan akses informasi kerja, beradaptasi dan memanfaatkan dengan baik berlakunya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA).
- c) Sejahtera: adalah kota yang mewujudkan kemajuan, kemakmuran, keadilan ekonomi dan keadilan sosial untuk masyarakat dengan perluasan, peningkatan, dan perlindungan tenaga kerja secara merata dan adil, serta pengentasan kemiskinan menuju kota sejahtera. Dimana berada dalam keadaan dapat memenuhi kebutuhan hidup yang mendasar (*basic needs*) atau batas kecukupan pemenuhan kebutuhan yang layak bagi seseorang, disertai tingkat kepuasan dan kedamaian yang cukup baik.
- d) Religius: adalah kota yang menyelenggarakan berbagai event sosial kemasyarakatan dan keagamaan dengan baik, untuk mengambil spirit dan makna yang terkandung di dalamnya guna menjadi inspirasi dan mengilhami proses pembangunan kota.

Visi inilah diharapkan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota (SKPD) pada Pemerintah Kota Medan, mempunyai cita-cita yang luhur mewujudkan Medan Kota Masa Depan melalui penyelenggaraan pemerintahan daerah dan pembangunan kota secara bersama-sama oleh seluruh pemangku kepentingan kota. Hal ini dapat dilaksanakan dengan mewujudkan perluasan, peningkatan, dan perlindungan kerja

sehingga setiap masyarakat Kota Medan dapat mempunyai pekerjaan yang layak sesuai dengan standar kebutuhan hidup layak yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, mampu bersaing dalam menghadapi pasar Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) serta mewujudkan Medan bebas dari kemiskinan dan kelaparan yang terjadi dengan meningkatkan tingkat ekonomi masyarakat miskin di Kota Medan baik dengan bantuan, fasilitasi, pemberdayaan dan peningkatan kapasitas untuk meningkatkan mata pencaharian demi kesejahteraan keluarga.

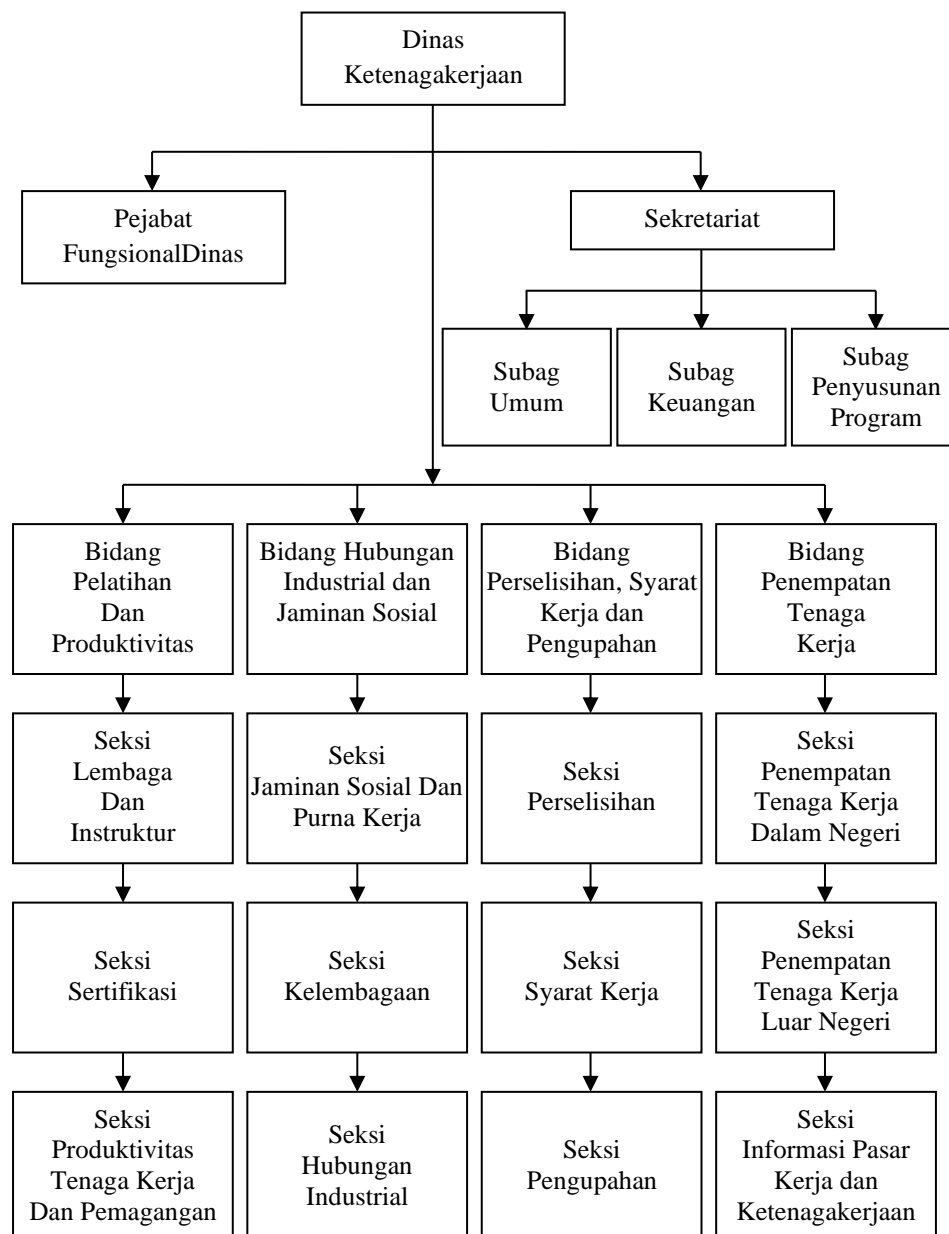
## **2) Misi**

Misi merupakan sesuatu yang harus dilaksanakan agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil sesuai dengan Visi yang ditetapkan. Dengan adanya Misi diharapkan seluruh pegawai dan pihak-pihak yang berkepentingan dapat mengenai dan mengetahui peran dan program serta hasil yang akan diperoleh. Upaya pencapaian visi tersebut akan diimplementasikan melalui misi sebagai berikut:

- a) Meningkatkan dan menciptakan hubungan industrial terutama antara pekerja dan pengusaha yang semakin kokoh dengan Pancasila;
- b) Meningkatkan dan mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia;
- c) Meningkatkan pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan;
- d) Meningkatkan penempatan tenaga kerja dan memperluas kesempatan kerja;
- e) Mendorong peningkatan kesempatan kerja dan pendapatan masyarakat secara merata dan berkeadilan;
- f) Meningkatkan kualitas pemberdayaan lembaga-lembaga sosial;

- g) Meningkatkan penanganan masalah-masalah kesejahteraan sosial;
- h) Meningkatkan Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan;
- i) Mengembangkan kepribadian masyarakat kota berdasarkan etika dan moralitas keberagaman agama dalam bingkai kebhinekaan.

### c. Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan



**Gambar 4.1. Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan**

#### **d. Pembahasan Kegiatan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan**

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 15 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Perangkat Daerah Pada Pemerintah Kota Medan dan Peraturan Walikota Medan Nomor 62 Tahun 2017 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan maka Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mempunyai tugas melaksanakan kewenangan desentralisasi di bidang tenaga kerja dan tugas lainnya yang diberikan Kepala Daerah. Dalam menyelenggarakan tugas tersebut di atas, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mempunyai fungsi-fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan;
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang ketenagakerjaan;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang ketenagakerjaan; dan
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **2. Deskripsi Karakteristik Responden**

Penelitian ini dilakukan dengan cara pembagian angket (kuesioner) di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Kuesioner dibagikan kepada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Pengembalian kuesioner dari responden yang diterima selama penyebaran adalah sebanyak 52 kuesioner.

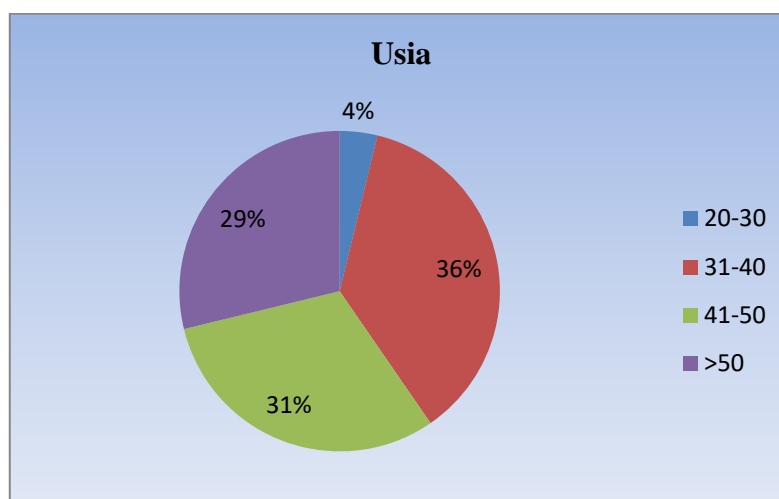
Dalam penelitian ini responden diambil berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti yaitu pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

Dengan menggunakan teknik pengambilan adalah sampling jenuh, didapatkan jumlah responden sebanyak 52 responden. Berikut gambaran umum responden dijelaskan dalam tabel berikut ini.

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Presentase (%)
20-30	2	4
31-40	19	36
41-50	16	31
>50	15	29
Total	52	100

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)



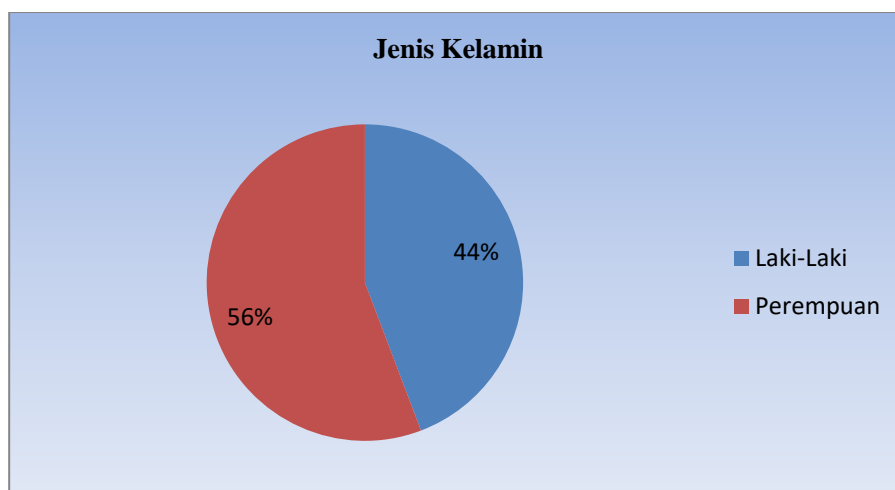
**Gambar 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Berdasarkan Gambar 4.2. dapat dilihat bahwa umur 20-30 sebesar 4%, umur 31-40 sebesar 36%, umur 41-50 sebesar 31% dan umur >50 tahun sebesar 29%. Mayoritas responden adalah usia 31-40 tahun sebanyak 19 responden dengan presentase 36%. Ini menunjukkan bahwa usia antara 31-40 tahun merupakan usia produktif dimana para responden yang sudah masuk usia produktif menjadi pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-Laki	23	44
Perempuan	29	56
Total	52	100

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

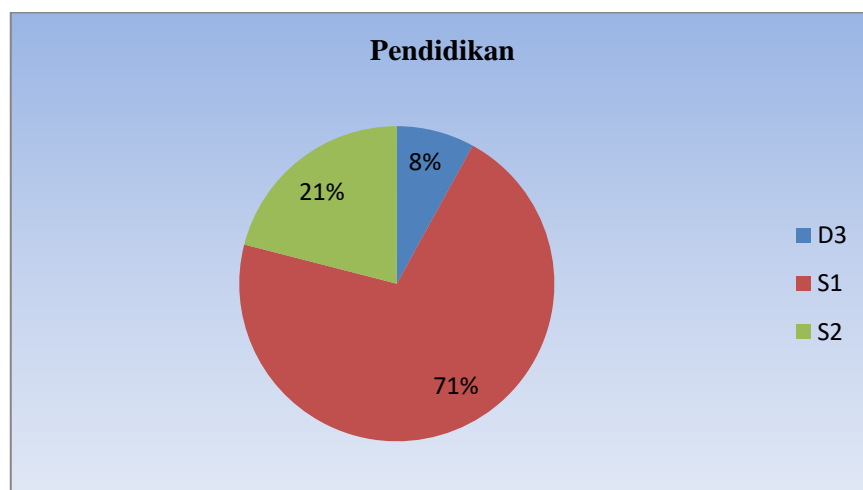
**Gambar 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan Gambar 4.3. dapat dilihat bahwa jenis kelamin laki-laki sebesar 44% dan perempuan sebesar 56%. Mayoritas responden adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 29 responden dengan presentase 56%. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan lebih besar jumlahnya. Ini menunjukkan bahwa jenis perempuan mudah menjadi pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Jenis Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
D3	4	8
S1	37	71
S2	11	21
Total	52	100

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)



**Gambar 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Berdasarkan Gambar 4.4 dapat dilihat bahwa D3 sebesar 8%, S1 sebesar 71% dan S2 sebesar 21%. Mayoritas responden adalah berdasarkan pendidikan S1 sebanyak 37 responden dengan presentase 71%. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan berada pada kondisi yang produktif dalam bekerja.

### **3. Deskripsi Jawaban Responden**

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu kompetensi, loyalitas dan budaya organisasi serta 1 (satu) variabel terikat yaitu profesionalisme kerja. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 52 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

#### **a. Variabel Kompetensi ( $X_1$ )**

Variabel kompetensi merupakan variabel  $X_1$ , indikator dari variabel kompetensi terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*), kemampuan/keterampilan (*skill*), nilai (*value*), sikap (*attitude*), dan minat (*interest*). Adapun distribusi jawaban responden mengenai kompetensi kerja



pegawai dapat disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.4 Pengetahuan (*Knowledge*)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya merasa mengetahui cara melakukan identifikasi pekerjaan dan bagaimana melakukan pekerjaan yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	7	13
Kurang Setuju	19	37
Setuju	17	33
Sangat Setuju	9	17

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.4 di atas, diketahui bahwa pegawai merasa mengetahui cara melakukan identifikasi pekerjaan dan bagaimana melakukan pekerjaan yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “kurang setuju” yaitu sebanyak 19 responden dengan persentase sebesar 37%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kondisi pengetahuan (*knowledge*) pegawai dikategorikan kurang baik terhadap pekerjaannya.

**Tabel 4.5 Pemahaman (*Understanding*)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya merasa mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	4	8
Kurang Setuju	22	42
Setuju	20	38
Sangat Setuju	6	12

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.5 di atas, diketahui bahwa pegawai merasa mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “kurang setuju” yaitu sebanyak 22 responden dengan persentase sebesar 42%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kondisi pemahaman (*understanding*) pegawai dikategorikan

kurang baik terhadap pekerjaannya.

**Tabel 4.6 Kemampuan/Keterampilan (*Skill*)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya merasa kemampuan saya dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	2	4
Kurang Setuju	26	50
Setuju	15	29
Sangat Setuju	9	17

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.6 di atas, diketahui bahwa pegawai merasa kemampuan saya dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “kurang setuju” yaitu sebanyak 26 responden dengan persentase sebesar 50%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kondisi kemampuan/keterampilan (*skill*) pegawai dikategorikan kurang baik terhadap pekerjaannya.

**Tabel 4.7 Nilai (*Value*)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya merasa sangat jujur dan terbuka dalam melakukan pekerjaan saya	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	4	8
Kurang Setuju	23	44
Setuju	17	33
Sangat Setuju	8	15

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.7 di atas, diketahui bahwa pegawai merasa sangat jujur dan terbuka dalam melakukan pekerjaannya, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “kurang setuju” yaitu sebanyak 23 responden dengan persentase sebesar 44%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kondisi nilai (*value*) pegawai

dikategorikan kurang baik terhadap pekerjaannya.

**Tabel 4.8 Sikap (*Attitude*)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya merasa sangat senang ketika jabatan dan gaji saya dinaikkan	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	3	6
Kurang Setuju	18	35
Setuju	22	42
Sangat Setuju	9	17

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.8 di atas, diketahui bahwa pegawai merasa sangat senang ketika jabatan dan gajinya dinaikkan, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “setuju” yaitu sebanyak 22 responden dengan persentase sebesar 42%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kondisi sikap (*attitude*) pegawai dikategorikan baik terhadap pekerjaannya.

**Tabel 4.9 Minat (*Interest*)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya merasa selalu berinisiatif untuk memulai pekerjaan meskipun belum diperintahkan oleh atasan	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	6	12
Kurang Setuju	16	31
Setuju	17	33
Sangat Setuju	13	24

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.9 di atas, diketahui bahwa pegawai merasa selalu berinisiatif untuk memulai pekerjaan meskipun belum diperintahkan oleh atasan, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “setuju” yaitu sebanyak 17 responden dengan persentase sebesar 33%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kondisi minat (*interest*) pegawai dikategorikan baik terhadap pekerjaannya.

### b. Variabel Loyalitas ( $X_2$ )

Variabel loyalitas merupakan variabel  $X_2$ , indikator dari variabel loyalitas terdiri dari kemauan untuk berkerjasama, rasa memiliki terhadap perusahaan, dan kesukaan terhadap pekerjaan. Adapun distribusi jawaban responden mengenai loyalitas kerja pegawai dapat disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.10 Kemauan Untuk Berkerjasama**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya merasa dapat berkerja sama dengan orang-orang yang ada dalam tempat saya bekerja	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	1	2
Kurang Setuju	29	56
Setuju	13	25
Sangat Setuju	9	17

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.10 di atas, diketahui bahwa pegawai merasa dapat berkerja sama dengan orang-orang yang ada dalam tempatnya bekerja, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “kurang setuju” yaitu sebanyak 29 responden dengan persentase sebesar 56%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kondisi kemauan untuk berkerjasama pegawai dikategorikan kurang baik terhadap pekerjaannya.

**Tabel 4.11 Rasa Memiliki Terhadap Perusahaan**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya merasa ikut serta memiliki dan menjaga tempat saya bekerja dari gangguan yang menghambat pekerjaan kami	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	7	13
Kurang Setuju	27	52
Setuju	12	23
Sangat Setuju	6	12

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.11 di atas, diketahui bahwa pegawai merasa ikut serta

memiliki dan menjaga tempatnya bekerja dari gangguan yang menghambat pekerjaannya, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “kurang setuju” yaitu sebanyak 27 responden dengan persentase sebesar 52%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kondisi rasa memiliki terhadap perusahaan pegawai dikategorikan kurang baik terhadap pekerjaannya.

**Tabel 4.12 Kesukaan Terhadap Pekerjaan**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya merasa sangat senang dan bahagia bekerja di Dinas Ketenagakerjaan ini	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	6	12
Kurang Setuju	22	42
Setuju	16	31
Sangat Setuju	8	15

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.12 di atas, diketahui bahwa pegawai merasa sangat senang dan bahagia bekerja di Dinas Ketenagakerjaan, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “kurang setuju” yaitu sebanyak 22 responden dengan persentase sebesar 42%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kondisi kesukaan terhadap pekerjaan pegawai dikategorikan kurang baik terhadap pekerjaannya.

### c. Variabel Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>)

Variabel budaya organisasi merupakan variabel X<sub>3</sub>, indikator dari variabel budaya organisasi terdiri dari pengarahan, dukungan kerja, kontrol, dan sistem imbalan. Adapun distribusi jawaban responden mengenai budaya organisasi tempat pegawai bekerja dapat disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.13 Pengarahan**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya merasa organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	6	12
Kurang Setuju	22	42
Setuju	13	25
Sangat Setuju	11	21

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.13 di atas, diketahui bahwa pegawai merasa organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkannya, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “kurang setuju” yaitu sebanyak 22 responden dengan persentase sebesar 42%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kondisi pengarahan pekerjaan pegawai dikategorikan kurang baik terhadap pekerjaannya.

**Tabel 4.14 Dukungan Kerja**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya merasa para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	7	13
Kurang Setuju	20	38
Setuju	17	33
Sangat Setuju	8	15

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.14 di atas, diketahui bahwa pegawai merasa para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “kurang setuju” yaitu sebanyak 20 responden dengan persentase sebesar 38%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kondisi dukungan kerja pegawai dikategorikan kurang baik terhadap pekerjaannya.

**Tabel 4.15 Kontrol**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya merasa peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi dapat mengendalikan perilaku aparatur	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	9	17
Kurang Setuju	18	35
Setuju	13	25
Sangat Setuju	12	23

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.15 di atas, diketahui bahwa pegawai merasa peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi dapat mengendalikan perilaku pegawai, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “kurang setuju” yaitu sebanyak 18 responden dengan persentase sebesar 35%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kondisi kontrol kerja pegawai dikategorikan kurang baik terhadap pekerjaannya.

**Tabel 4.16 Sistem Imbalan**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya merasa alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja aparatur	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	3	6
Kurang Setuju	17	33
Setuju	22	42
Sangat Setuju	10	19

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.16 di atas, diketahui bahwa pegawai merasa alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja aparatur, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “setuju” yaitu sebanyak 22 responden dengan persentase sebesar 42%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kondisi sistem imbalan kerja pegawai dikategorikan baik terhadap pekerjaannya.

#### d. Variabel Profesionalisme Kerja (Y)

Variabel profesionalisme kerja merupakan variabel Y, indikator dari variabel profesionalisme kerja terdiri dari *equality* (kesetaraan), *equity* (keadilan), *loyalty* (setia), dan *accountability* (tanggung jawab). Distribusi jawaban responden mengenai profesionalisme kerja pegawai disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.17 Equality (Kesetaraan)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya merasa sudah bekerja secara konsisten dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada semua pihak tanpa memandang status sosial, politik dan lainnya	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	7	13
Kurang Setuju	18	35
Setuju	14	27
Sangat Setuju	13	25

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.17 di atas, diketahui bahwa pegawai merasa sudah bekerja secara konsisten dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada semua pihak tanpa memandang status sosial, politik dan lainnya, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “kurang setuju” yaitu sebanyak 18 responden dengan persentase sebesar 35%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kondisi *equality* (kesetaraan) kerja pegawai dikategorikan kurang baik terhadap pekerjaannya.

**Tabel 4.18 Equity (Keadilan)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya merasa telah melakukan perlakuan yang sama kepada masyarakat	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	8	15
Kurang Setuju	12	23
Setuju	21	40
Sangat Setuju	11	21

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)



Dari tabel 4.18 di atas, diketahui bahwa pegawai merasa telah melakukan perlakuan yang sama kepada masyarakat, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “setuju” yaitu sebanyak 21 responden dengan persentase sebesar 40%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kondisi *equity* (keadilan) kerja pegawai dikategorikan baik terhadap pekerjaannya.

**Tabel 4.19 Loyalty (Setia)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya merasa sudah setia terhadap tempat saya bekerja	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	9	17
Kurang Setuju	17	33
Setuju	14	27
Sangat Setuju	12	23

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.19 di atas, diketahui bahwa pegawai merasa sudah setia terhadap tempatnya bekerja, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “kurang setuju” yaitu sebanyak 17 responden dengan persentase sebesar 33%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kondisi *loyalty* (setia) kerja pegawai dikategorikan kurang baik terhadap pekerjaannya.

**Tabel 4.20 Accountability (Tanggung Jawab)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya merasa selalu bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang dipercayakan kepada saya	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	6	12
Kurang Setuju	20	38
Setuju	13	25
Sangat Setuju	13	25

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.20 di atas, diketahui bahwa pegawai merasa selalu bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, memiliki

nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “kurang setuju” yaitu sebanyak 20 responden dengan persentase sebesar 38%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kondisi *accountability* (tanggung jawab) kerja pegawai dikategorikan kurang baik terhadap pekerjaannya.

#### 4. Uji Kualitas Data

##### a. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, 2013). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel *Item-Total Statistic*, hasil pengolahan SPSS dengan memasukkan data jawaban responden dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $Y$  yang disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4.21 Hasil Uji Validitas Kompetensi**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	18.1154	9.084	.511	.744
X1_2	18.1154	9.790	.482	.750
X1_3	18.0577	9.350	.563	.731
X1_4	18.0962	9.304	.546	.734
X1_5	17.9423	8.957	.653	.709
X1_6	17.9423	9.506	.398	.776

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.21 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 butir pertanyaan pada variabel kompetensi dapat dinyatakan valid karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.22 Hasil Uji Validitas Loyalitas****Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	6.8269	2.460	.409	.749
X2_2	7.0769	1.994	.578	.551
X2_3	6.9038	1.853	.602	.516

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.22 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 3 butir pertanyaan pada variabel loyalitas dapat dinyatakan valid karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.23 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi****Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3_1	10.4423	4.526	.550	.655
X3_2	10.2885	4.523	.489	.691
X3_3	10.1923	4.747	.445	.715
X3_4	10.3846	4.241	.610	.619

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.23 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 4 butir pertanyaan pada variabel budaya organisasi dapat dinyatakan valid karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.24 Hasil Uji Validitas Profesionalisme Kerja**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	10.0192	4.686	.487	.701
Y_2	9.6538	4.231	.560	.659
Y_3	9.9038	4.520	.572	.659
Y_4	9.7692	3.710	.528	.691

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.24 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 4 butir pertanyaan pada variabel profesionalisme kerja dapat dinyatakan valid karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Rusiadi, 2013). Adapun hasil uji reliabilitas tiap-tiap variabel penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.25 Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi**

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	6

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Berdasarkan data pada tabel 4.25 menunjukkan bahwa nilai *alpha Cronbach's* untuk variabel kompetensi dalam penelitian ini bernilai 0,774 dimana

nilainya di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner variabel kompetensi penelitian ini reliabel sehingga dapat diteruskan untuk melakukan penelitian.

**Tabel 4.26 Hasil Uji Reliabilitas Loyalitas**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.708	3

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Berdasarkan data pada tabel 4.26 menunjukkan bahwa nilai *alpha Cronbach's* untuk variabel kompetensi dalam penelitian ini bernilai 0,885 dimana nilainya di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner variabel loyalitas penelitian ini reliabel sehingga dapat diteruskan untuk melakukan penelitian.

**Tabel 4.27 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	4

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Berdasarkan data pada tabel 4.27 menunjukkan bahwa nilai *alpha Cronbach's* untuk variabel kompetensi dalam penelitian ini bernilai 0,731 dimana nilainya di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner variabel budaya organisasi penelitian ini reliabel sehingga dapat diteruskan untuk melakukan penelitian.

**Tabel 4.28 Hasil Uji Reliabilitas Profesionalisme Kerja**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.737	4

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Berdasarkan data pada tabel 4.28 menunjukkan bahwa nilai *alpha Cronbach's* untuk variabel kompetensi dalam penelitian ini bernilai 0,737 dimana nilainya di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner variabel

profesionalisme kerja penelitian ini realibel sehingga dapat diteruskan untuk melakukan penelitian.

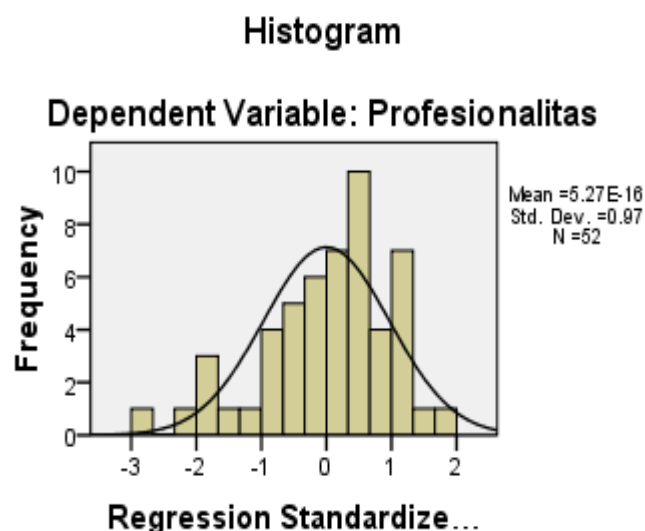
## 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak normal yaitu:

#### 1) Metode Grafik

Cara pertama yang sering digunakan untuk melihat normalitas data yaitu dengan melihat pola pada Normal Probability P Plot, yaitu jika data menyebar di sekitar asumsi normalitas.



**Gambar 4.5 Hasil Grafik Histogram Uji Normalitas**  
Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

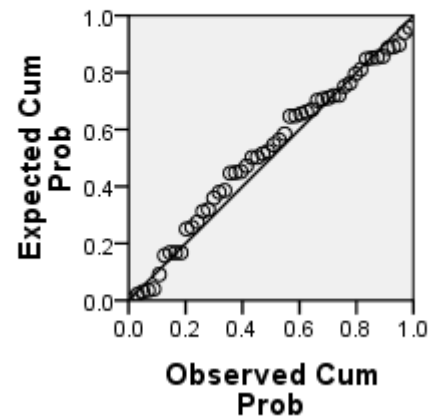
Berdasarkan data pada gambar 4.5 di atas, dapat dilihat bahwa grafik

histogram menunjukkan pola data berdistribusi normal karena berbentuk kurva simetris, tidak miring ke kiri maupun ke kanan, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

Hasil pengujian normal *probability plot* dalam penelitian ini ditunjukkan pada gambar berikut ini:

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Profesionalitas



**Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas Normal P-P Plot**

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Berdasarkan data pada gambar 4.6 di atas, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti data garis diagonal, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

## 2) Metode Statistik

Cara kedua dapat dilakukan adalah dengan menggunakan uji *statistic Nonparametrik Kolmogorov-Simrnov (K-S)*. Jika nilai  $\text{sig} > 5\%$ , maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dengan menggunakan metode statistic dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.29 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.89612580
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.060
	Negative	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		.712
Asymp. Sig. (2-tailed)		.692
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Berdasarkan data pada tabel 4.29 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* yaitu 0,692 dan besarnya nilai signifikan pada Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,657 di atas pada tingkat signifikan 0,05 atau  $\text{Asymp Sig. (2-tailed)} > 0,05$  dengan demikian residual terdistribusi secara normal.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Multikolinieritas diuji dengan melihat nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, Nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* yang tidak lebih dari 10 sehingga model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas. Adapun hasil uji multikolinieritas data penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut ini.



**Tabel 4.30 Hasil Uji Multikolinearitas**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi	.220	4,549
Loyalitas	.219	4,570
Budaya_Organisasi	.976	1,025

a. Dependent Variable: Profesionalisme\_Kerja

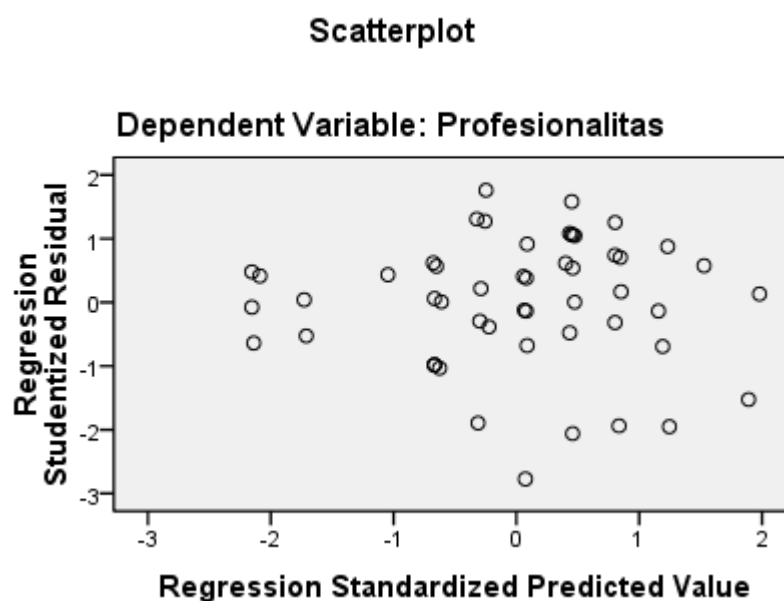
Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Berdasarkan data pada tabel 4.30, dapat dilihat bahwa nilai tolerance value semua variabel bebas adalah tidak kurang dari ketetapan yaitu 0,1 dan nilai VIF semua variabel independen adalah tidak lebih dari nilai ketetapan yaitu 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan bahwa kompetensi, loyalitas dan budaya organisasi tidak mengalami masalah multkolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heterokedostisitas dapat diprediksi dengan melihat pola gambar *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID). Jika gambar *scatterplot* berpola acak maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heterokedastisitas data penelitian ini dengan analisis grafik *scatterplot* dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas scatterplot**  
 Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Berdasarkan data pada gambar 4.7 di atas, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 6. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berkaitan dengan studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan variabel independen (bebas), dengan tujuan itu untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai independen yang diketahui. Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi ( $X_1$ ), loyalitas ( $X_2$ ), dan budaya organisasi ( $X_3$ ) terhadap profesionalisme kerja ( $Y$ ). Hasil analisis regresi linear berganda data penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.32 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.560	2.172		1.639	0.108
	Kompetensi	0.014	0.163	0.019	0.088	0.930
	Loyalitas	0.044	0.288	0.034	0.154	0.878
	Budaya_Organisasi	0.683	0.102	0.700	6.688	0.000

a. Dependent Variable: Profesionalisme\_Kerja

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, dapat dirumuskan persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut:

$$\text{Profesionalisme Kerja} = 3,560 + 0,014 \text{ kompetensi} + 0,040 \text{ loyalitas} + 0,683 \text{ budaya organisasi}$$

Interprestasi persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 3,560 menunjukkan tanda positif yang berarti bahwa jika kompetensi, loyaliyas, dan budaya organisasi nol, maka profesionalisme kerja pegawai sebesar 3,560 satuan.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel kompetensi menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,014 yang berarti bahwa jika variabel kompetensi meningkat satu satuan, maka profesionalisme kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,014 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel loyalitas menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,04 yang berarti bahwa jika variabel loyalitas meningkat satu satuan,

maka profesionalisme kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,04 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

- d. Nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,683 yang berarti bahwa jika variabel budaya organisasi meningkat satu satuan, maka profesionalisme kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,683 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

## 7. Uji Hipotesis

### a. Uji Secara Parsial (Uji-t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun hasil uji parsial dalam penelitian ini dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.33 Hasil Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.560	2.172		1.639	0.108
Kompetensi	0.014	0.163	0.019	0.088	0.930
Loyalitas	0.044	0.288	0.034	0.154	0.878
Budaya_Organisasi	0.683	0.102	0.700	6.688	0.000

a. Dependent Variable: Profesionalisme\_Kerja

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel 4.33 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian untuk variabel kompetensi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $0,088 < t_{tabel}$  sebesar 1,674 dengan nilai signifikan  $0,000 > 0,05$ , maka

hipotesis H1 ditolak dan H0 diterima, artinya bahwa kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap profesionalisme kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada tahun 2021.

2. Hasil pengujian untuk variabel loyalitas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $0,154 < t_{tabel}$  sebesar 1,674 dengan nilai signifikan  $0,878 > 0,05$ , maka hipotesis H2 ditolak dan H0 diterima, artinya bahwa loyalitas berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap profesionalisme kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada tahun 2021.
3. Hasil pengujian untuk variabel budaya organisasi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $6,688 > t_{tabel}$  sebesar 1,674 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis H3 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap profesionalisme kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada tahun 2021.

#### b. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Adapun hasil uji simultan dalam penelitian ini akan disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.34 Hasil Pengujian Hipotesis Uji Simultan (Uji F)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	173.948	3	57.983	15.179	.000 <sup>a</sup>
Residual	183.360	48	3.820		
Total	357.308	51			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompetensi, Loyalitas

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Berdasarkan hasil uji simultan yang disajikan pada tabel 4.34, dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $15,179 > F_{tabel}$  sebesar  $2,78$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis  $H_4$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi, loyalitas, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap profesionalisme kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

### c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun nilai koefisien determinasi data penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.35 Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.698	0.487	0.455	1.954

a. Predictors: (Constant), Budaya\_Organisasi, Loyalitas, Kompetensi

b. Dependent Variable: Profesionalisme\_Kerja

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.35, maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang di tunjukkan pada kolom Adjusted R Square adalah sebesar  $0,455$  atau  $45,5\%$  sehingga dapat dinyatakan bahwa  $45,5\%$  variasi variabel bebas kompetensi, loyalitas, dan budaya organisasi dapat mempengaruhi profesionalisme kerja, sedangkan sisanya  $54,5\%$  profesionalisme kerja pegawai di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

Pembahasan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama yang akan dibahas dalam temuan penelitian ini yang harus mampu menjawab segala pernyataan yang ada di dalam rumusan masalah, yaitu sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Kompetensi terhadap Profesionalisme Kerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan**

Hipotesis pertama menyatakan kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme kerja karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Pengujian hipotesis ini dengan melihat hasil dari pengujian variabel independen secara parsial dengan variabel dependen. Dalam pengujian secara parsial ini ditentukan hipotesis bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme kerja karyawan.

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki  $t_{hitung} 0,930 < t_{tabel} 1,674$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,930 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap profesionalisme kerja pegawai. Interpretasi penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi kompetensi pegawai dalam bekerja maka akan semakin tinggi tingkat profesionalisme kerja pegawai walau tidak signifikan, dan sebaliknya semakin buruk kondisi kompetensi pegawai dalam bekerja maka akan semakin rendah tingkat profesionalisme kerja pegawai.

Kompetensi merupakan suatu keahlian untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan. Penelitian ini mendukung teori Royen (2011:13) walau hasil penelitian tidak signifikan yaitu bahwa kompetensi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi profesionalisme kerja pegawai.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Makhsun (2009) dan Sudja (2013) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat profesionalisme kerja pegawai. Dengan demikian, kondisi kompetensi kerja yang buruk dan bermasalah akan mempengaruhi tingkat profesionalisme kerja pegawai dalam bekerja walaupun tidak signifikan.

Menurut analisis peneliti, hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa rendahnya tingkat profesionalisme kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tidak lepas dari pengaruh buruknya kondisi kompetensi kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai. Berdasarkan hasil kuisioner kondisi kompetensi kerja pegawai menunjukkan rata-rata pegawai mengalami permasalahan kompetensi kerja yang kurang baik berkaitan dengan masalah pengetahuannya, pemahaman terhadap pekerjaan, keterampilan menyelesaikan pekerjaan, nilai, sikap dan minat pegawai dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

Jika kondisi pengetahuan pegawai kurang terhadap tugas dan cara kerja yang dibebankan kepadanya akan menyebabkan pegawai tidak akan mampu bekerja secara profesional, baik dari segi tanggung jawab kerja, sikap



menyetarakan setiap masyarakat yang dilayani maupun menerapkan nilai-nilai keadilan dalam bekerja.

Begitu juga terhadap pemahaman pegawai terhadap tugas kerjanya, jika kondisi pemahaman pegawai kurang baik terhadap tugas dan cara kerja yang dibebankan kepadanya akan menyebabkan pegawai tidak akan mampu bekerja secara profesional. Jika pegawai memiliki pemahaman yang baik terhadap setiap tugas dan cara kerja yang dibebankan kepadanya, maka secara otomatis pegawai akan mampu berlaku adil, setara dan bertanggung jawab terhadap setiap tugas kerja yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, didapatkan solusi untuk mengatasi rendahnya tingkat profesionalisme kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, yaitu pimpinan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan harus lebih memperhatikan pendidikan pegawai dengan cara mengikutsertakan pegawai dalam berbagai pelatihan kerja secara berkesinambungan, dengan harapan pelatihan tersebut dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman pegawai terhadap beban kerja yang diberikan kepadanya.

## **2. Pengaruh Loyalitas terhadap Profesionalisme Kerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan**

Hipotesis kedua menyatakan loyalitas berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap profesionalisme kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan melihat hasil dari pengujian variabel independen secara parsial dengan variabel dependen. Dalam

pengujian secara parsial ini ditentukan hipotesis bahwa loyalitas berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme kerja pegawai.

Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $0,154 < 1,674$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,878 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh signifikan loyalitas terhadap profesionalisme kerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung teori Royen (2011:13) walaupun hasil tidak signifikan yaitu yang menyatakan bahwa loyalitas adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi profesionalisme kerja pegawai. Loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab dalam menjalankan suatu kewajiban.

Hasibuan (2010:95) yang menyatakan bahwa loyalitas adalah “kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab”. Menurut Hasibuan (2010:95), semakin baik kondisi loyalitas pegawai terhadap pekerjaannya maka akan semakin tinggi tingkat profesionalisme kerjanya, dan sebaliknya semakin buruk kondisi loyalitas pegawai terhadap pekerjaannya maka akan semakin rendah tingkat profesionalisme kerjanya.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendriany (2016) yang menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat profesionalisme kerja pegawai. Dengan demikian, loyalitas dapat mempengaruhi tingkat profesionalisme kerja pegawai.

Menurut analisis peneliti, hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa rendahnya tingkat profesionalisme kerja yang dialami pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tidak lepas dari pengaruh buruknya kondisi loyalitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner menunjukkan bahwa kondisi kemauan pegawai untuk berkerjasama dalam bekerja dalam kondisi kurang baik, sehingga secara tidak langsung akan menyebabkan pegawai kesulitan untuk melakukan pekerjaan secara profesional. Kondisi kesukaan pegawai terhadap perusahaan juga dalam kondisi yang kurang baik, sehingga secara tidak langsung akan menyebabkan pegawai bekerja menjadi acuh tak acuh dan tidak profesional dalam melayani masyarakat.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, didapatkan solusi untuk mengatasi rendahnya profesionalisme kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, yaitu pimpinan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan harus lebih memperhatikan sistem kerja sama antar pegawai dengan cara membagi tugas kerja secara proporsional dengan harapan pegawai akan saling berinteraksi dengan baik yang akhirnya akan meningkatkan rasa profesionalisme pegawai dalam bekerja.

### **3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Profesionalisme Kerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan**

Hipotesis ketiga menyatakan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan melihat hasil dari pengujian variabel independen secara parsial dengan variabel dependen. Dalam pengujian secara parsial ini ditentukan hipotesis bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme kerja pegawai.

Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6,688 > 1,674$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap profesionalisme kerja pegawai.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Royen (2011:13), yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi profesionalisme kerja pegawai. Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang unik, keyakinan, kebiasaan, dan norma-norma (bagaimana seseorang harus melakukan sesuatu dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi dan yang membedakannya dengan organisasi lainnya.

Menurut Robbins (2015:255), semakin baik kondisi budaya organisasi tempat pegawai bekerja maka akan semakin tinggi tingkat profesionalisme kerjanya, dan sebaliknya semakin buruk kondisi budaya organisasi tempat pegawai bekerja maka akan semakin rendah tingkat profesionalisme kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wati (2016), Wati (2010), Wajihidin (2018), Andardinata (2017), dan Wahyuning (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat profesionalisme kerja pegawai. Dengan demikian, budaya organisasi dapat mempengaruhi tingkat profesionalisme kerja pegawai.

Menurut analisis peneliti, hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa rendahnya tingkat profesionalisme kerja yang dialami pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tidak lepas dari pengaruh buruknya kondisi budaya

organisasi tempat pegawai bekerja. Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner menunjukkan bahwa kondisi pengarahan pimpinan kepada pegawai dalam menjelaskan tugas kerja dalam kondisi yang kurang baik, kondisi demikian telah menyebabkan pegawai kurang paham tentang cara kerja yang semestinya harus dilakukan. Kondisi dukungan kerja yang diterapkan oleh pimpinan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan kepada pegawainya dalam kondisi yang kurang baik, sehingga pegawai merasa dibiarkan saja untuk menyelesaikan sendiri tugas kerja yang dibebankan tanpa memperhatikan pasilitas waktu dan insentif yang harus diberikan kepada pegawai, sehingga secara tidak langsung akan menyebabkan pegawai kesulitan untuk melakukan pekerjaan secara profesional.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, didapatkan solusi untuk mengatasi rendahnya profesionalisme kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, yaitu pimpinan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan harus lebih memperhatikan sistem pengarahan kerja yang diberikan kepada pegawai, khususnya untuk pegawai baru yang masih kurang memahami tugas kerja yang dibebankan kepadanya.

#### **4. Pengaruh Kompetensi, Loyalitas dan Budaya Organisasi terhadap Profesionalisme Kerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kompetensi, loyalitas dan budaya organisasi terhadap profesionalisme kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada tahun 2021 bahwa uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel di atas didapat  $F_{hitung}$  sebesar 15,179 sedangkan  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 2,78. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui

bahwa tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_4$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, loyalitas dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada tahun 2021.

Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis secara simultan, jika  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka didapat pengaruh yang signifikan antara  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$ , demikian juga sebaliknya, jika  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ . Di dalam penelitian ini terdapat  $F_{hitung}$  sebesar 393,725 lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  yaitu sebesar 2,78. Ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi, loyalitas, dan budaya organisasi terhadap profesionalisme kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada tahun 2021. Artinya ketika kompetensi, loyalitas dan budaya organisasi tempat pegawai bekerja dalam keadaan baik otomatis kondisi profesionalisme kerja pegawai juga akan semakin baik.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R-Square* ( $R^2$ ) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,455 yang berarti 45,5% profesionalisme kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, loyalitas dan budaya organisasi. Sedangkan 54,5% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut disarankan kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan supaya lebih memperhatikan kondisi kompetensi kerja pegawai dalam merekrut pegawai baru dan membina pegawai lama, lebih memperhatikan loyalitas kerja pegawai kepada organisasi tempatnya bekerja melalui pengarahan dan penghargaan yang baik, lebih memperhatikan budaya organisasi berupa cara memberikan arahan kepada pegawai, mengontrol kedisiplinan kerja pegawai melalui instrument yang efektif dan lainnya, karena ketiga faktor tersebut sebesar 45,5% dapat menentukan kondisi profesionalisme kerja pegawai. Artinya tingginya tingkat profesionalisme kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, 45,5% disebabkan oleh tingginya kondisi kompetensi kerja, loyalitas kerja dan budaya organisasi tempat pegawai bekerja. Dengan demikian, jika ketiga kondisi tersebut dapat diatasi dengan baik, maka tingkat profesionalisme kerja karyawan juga akan dapat dikendalikan dengan baik.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap profesionalisme kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, hal ini dibuktikan dari nilai  $t$  hitung sebesar 0,088 dan nilai signifikan sebesar 0,930.
2. Loyalitas berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap profesionalisme kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, hal ini dibuktikan dari nilai  $t$  hitung sebesar 0,154 dan nilai signifikan sebesar 0,878
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, hal ini dibuktikan dari nilai  $t$  hitung sebesar 6,688 dan nilai signifikan sebesar 0,000.
4. Kompetensi, loyalitas dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap profesionalisme kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, berdasarkan pada nilai  $F_{hitung}$  15,179 dengan tingkat signifikansi 0,000. Adapun nilai koefisien determinasi sebesar 0,455 yang mengindikasikan bahwa 45,5% perubahan dalam profesionalisme kerja pegawai dapat dijelaskan variabel kompetensi, loyalitas dan budaya organisasi sedangkan sisanya 54.5% dapat dijelaskan oleh variabel lain.

#### **B. Saran**

Adapun saran-saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:



1. Berdasarkan pada hasil analisis data yang dilakukan peneliti maka disarankan kepada manajemen Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dengan cara memberikan pendidikan dan pelatihan secara rutin sesuai dengan kebutuhan keterampilan yang ada di instansi. Manajemen juga perlu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuannya dengan memberikan pendidikan secara formal melalui program beasiswa agar kompetensi pegawai dapat meningkat.
2. Disarankan kepada manajemen Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan untuk meningkatkan loyalitas kerja pegawai dengan memberikan jaminan kesejahteraan di hari tua, meningkatkan keamanan dalam bekerja dan kenyamanan di kantor sehingga pegawai merasa betah dan terjamin kesehatan dan kesejahteraannya di masa depan.
3. Disarankan kepada manajemen Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan untuk meningkatkan budaya organisasi tempat pegawai bekerja dengan cara membangun budaya yang patuh pada aturan, budaya profesionalisme dalam memberikan pelayanan, budaya kedisiplinan dan keramah tamahan dalam menjalankan aktifitas di kantor sehingga perilaku pegawai dapat memberikan dampak pada sikap profesionalisme dalam bekerja.
4. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambah variabel terkait yang dapat meningkatkan tingkat profesionalitas pegawai dalam bekerja sesuai dengan teori manajemen sumber daya manusia sehingga penelitian menjadi lebih luas dan mendalam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afitri, Wewet. 2017. *Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Profesionalisme Kerja Sumber Daya Insani (SDI) di Hotel Latansa Kota Bengkulu*. (Skripsi). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Bengkulu, Bengkulu.
- Andardinata, Ady. 2017. *Pengaruh Pemberdayaan Dan Budaya Organisasi terhadap Profesionalisme Dosen*. Jurnal Manajemen Ide dan Inspirasi, Vol. 4 No. 2 Desember 2017.
- Aspan, H., Sipayung, I. M., Muharrami, A. P., & Ritonga, H. M. (2017). The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City). *International Journal of Global Sustainability*, 1(1), 55-66.
- Arisandi, Wan Desi. 2012. *Pengaruh Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Keterandalan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah*. Tidak dipublikasi.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks
- El Fikri, M., Andika, R., Febrina, T., Pramono, C., & Pane, D. N. (2020). Strategy to Enhance Purchase Decisions through Promotions and Shopping Lifestyles to Supermarkets during the Coronavirus Pandemic: A Case Study IJT Mart. Deli Serdang Regency, North Sumatera.
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus. Cetakan Kedua*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Gorenak, Mitja. 2019. *The Influence of Competencies of Managers on Job Satisfaction of Employees in the Hotel Industry*. Jurnal Sciendo, Organizacija, Volume 52, Issue 2, May 2019.
- Habibi, Beni. 2015. *The Influence of Principal Managerial Competence and Work Motivation on Teacher Professionalism of Vocational High Schools*. Jurnal Unnes, Dinamika Pendidikan, 10(2), 119-124.
- Hadisantoso, Erwin. 2017. *The Influence of Professionalism and Competence of Auditors towards the Performance of Auditors*. Scientific Research Journal (SCIRJ), Volume V, Issue I, January 2017.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hendriany, Beby. 2016. *Hubungan Akuntabilitas, Loyalitas dan Kemampuan Pegawai Terhadap Kinerja Profesional di PDAM Tirtanadi*. (Tesis). Program Studi Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Idrus, M. 2012. *Metode penelitian Ilmu Sosial*. Yogyakarta: PT. Gelora Akasara Pratama.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Iskandar, Agung dkk. 2011. *Pendidikan Membangun Karakter Bangsa, Peran Sekolah dan Daerah dalam Membangun Karakter bangsa pada Peserta Didik*. Jakarta: Bestari Buana Murni.
- Luthans, Fred. 2015. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: PT. Gelora Akasara Pratama.
- Makhsun, Nur. 2009. *Kompetensi Dan Budaya Kerja Guru Dalam Membentuk Profesionalisme Guru Madrasah Ibtidaiyah Di Kabupaten Temanggung Sujono Medan* (Skripsi). Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas PGRI, Semarang.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Muhandis, Rizky Nazi. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Dan Motivasi Kerja Guru terhadap Profesionalisme Guru Di Sekolah Muhammadiyah Paguyangan, Brebes*. (Tesis). Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
- Napitupulu, Paimin. 2012. *Pelayanan Publik & Costomer Satisfaction*. Bandung: PT. Alumni.
- Nitisemito, Alex S. 2012. *Manajemen Personalia. Cetakan ke 9. Edisi ke 4*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Oemar, Hamalik. 2011. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Robbins, Stephen. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Royen, Rum. 2011. *Profesionalisme Aparatur Pemda Tobasa*. (Jurnal). Medan: USU.
- Rusiadi, dkk. 2014. *Metode Penelitian*. Medan: USU Press.

Santika, Nepria. 2019. *The Effect Of Professionalism Competencies On The Teachers' Performance*. Thesis. Faculty Of Tarbiyah And Tadris State Institute For Islamic Studies IAIN Bengkulu.

- Saydam, Gouzali. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, cetakan kedua*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lutfi. 2014. *Analisis Data Untuk Riset Manajemen Dan Bisnis. Edisi 2*. Medan: USU Press.
- Sudarmanto. 2011. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudja, I Nengah. 2013. *Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Diri, Sistem Penghargaan, Lingkungan Kerja, Terhadap Komitmen Pada Profesi Dan Profesionalisme Guru SMA Negeri di Bali*. DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen April 2013, Vol. 9 No.2. hal. 94 – 102.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suparjo. 2020. *The Effect of Integrity, Professionalism, and Innovation on Service Performance*, Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship, 4(1), 26-42.
- Sutrisno. Edy, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Tika, Pabundu. 2015. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, cetakan ke-3*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Wahyuning, Tri. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Dan Motivasi Berprestasi terhadap Profesionalisme Guru*. Vol 4, No 3 (2016).

Wajihidin, Mohamad. 2018. *Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Profesionalisme Guru Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di MTs dan MA Miftahul Ulum Banyu Putih Kidul Jatiroto Lumajang)*. Tidak Dipublikasikan.

Wati, Nining Mardeka. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Profesionalisme Kerja Pegawai Negeri Sipil” (Studi Kasus di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Denpasar)*. (Skripsi). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Warmadewa, Denpasar.

Wati, Ratna Puspita. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Profesionalisme Dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Karyawan Klinik Citra Insani*. Tidak Dipublikasikan.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja, Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.