

Pengaruh Kompetensi dan Kredibilitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Melalui Profesionalisme di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi

Vitta Loca Permata*, Pantun Bukit, Sudirman

Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

*Correspondence: permatavi@gmail.com

ABSTRACT.

The aim of this research is to obtain an overview of employee competence, credibility, professionalism and performance of Jambi Province PUPR Service employees. To find out and analyze the direct and indirect influence of employee competence and credibility on professionalism in the Jambi Province PUPR Service. To find out and analyze the direct and indirect influence of employee competence and credibility on employee performance at the Jambi Province PUPR Service. To find out and analyze the influence of professionalism on employee performance at the Jambi Province PUPR Service. To determine and analyze the influence of employee competence and credibility through professionalism on employee performance. The type of data obtained in this research uses quantitative data sourced from primary data obtained by conducting research and questionnaires, secondary data can be obtained by reading, studying and understanding. through other media sourced from literature and library books or data from agencies related to the researched. In this research, the object of research is the Jambi Province PUPR Service. Employee competency and credibility simultaneously and partially have a significant effect on employee professionalism at the Jambi Province PUPR Service. Employee competency and credibility simultaneously have a significant effect on the performance of Jambi Province PUPR Service employees. Professionalism partially has a significant effect on the performance of Jambi Province PUPR Service employees. Employee competence and credibility together have a significant effect on professionalism and performance.

Keywords : *competence, performance, professionalism*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi sekarang ini, salah satu tantangan terbesar yang di hadapi oleh pemerintah di Indonesia, khususnya pemerintah daerah adalah bagaimana kemudian dapat menampilkan aparatur pemerintah yang sifatnya profesional, memiliki etos kerja dengan kategori tinggi, keunggulan secara kompetitif, kemampuan memegang teguh etika birokrasi dalam menjalankan tugas kerja dan fungsinya, dan memenuhi aspirasi masyarakat agar terbebas dari kolusi, korupsi, dan nepotisme. Tantangan tersebut merupakan hal yang beralasan, mengingat secara empirik masyarakat di daerah menginginkan agar aparat pemerintah dalam menjalankan tugas-tugasnya harus secara optimal guna memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat (Fauzan, 2018).

Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, secara signifikan telah mendorong kesadaran menjalankan profesinya sebagai ASN dengan berlandaskan ; a) Nilai-nilai Dasar ASN, b) Kode etik dan kode perilaku, c) Komitmen, integritas moral, dan tanggungjawab pada pelayanan publik, d) Kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas e) Profesionalitas jabatan. Untuk dapat menyelenggarakan pemerintahan yang baik di tuntut aparatur pemerintah yang berkompeten dan kredibilitas, hal ini merupakan prasyarat dalam meningkatkan mutu penyelenggaraan dan kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat (Utari, 2022).

Kompetensi sumberdaya pegawai yang selalu tumbuh dan berkembang sesungguhnya dapat meningkatkan kinerja pegawai dan berkontribusi dalam menentukan masa depan organisasi menjadi lebih baik. Kompetensi pegawai yang mumpuni di suatu organisasi dicapai dengan tumbuhnya karakteristik individu pegawai yang berkinerja baik (Ramadani 2022). Kompetensi sesungguhnya bisa mengakselerasikan menuju kemampuan kerja seseorang menjadi kompeten dan baik. Dalam setiap kerjaan maupun profesinya apapun juga khususnya di bidang pemerintahan, tentunya keterampilan kerja menjadi suatu keniscayaan. Kompetensi sebagai salah satu faktor utama terhadap meningkatnya kinerja pegawai menjadikan suatu hubungan yang tak terpisahkan satu dengan lainnya (Ramadani, 2022).

Kredibilitas merupakan bagian dari pada fungsi manajemen perencanaan (*Planning*), dalam hal ini yang dimaksud adalah adanya kepercayaan akan kemampuan dan keahlian pegawai yang diharapkan dapat secara jangka panjang mencapai tujuan organisasi. Goldsmith dalam Liestianti (2020) memaparkan bahwa kredibilitas tidak terlepas dari apa yang telah diupayakan secara sadar oleh seseorang dengan segenap pengetahuan, keahlian dan sikap kerja yang menjunjung nilai-nilai. Artinya seseorang yang kredibel tidak lagi berbicara soal bisa tau dapatnya ia bekerja, lebih dari pada itu, kredibilitas mengarah pada dua sisi. Sisi pertama bagaimana ia dapat bekerja baik dengan segenap kemampuan dan keahlian yang dalam praktiknya ia lakukan secara total, sehingga orang lain mempersepsikannya ia sebagai pekerja yang unggul. Kedua kredibilitas dibentuk karena adanya perilaku kerja yang melekat pada organisasi, artinya ia tidak hanya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik akan tetapi ia juga mampu bersikap baik, ramah, santun, mentaati peraturan, jujur, disiplin dan lain sebagainya. Sehingga terbangun sebuah citra positif dibenak orang lain.

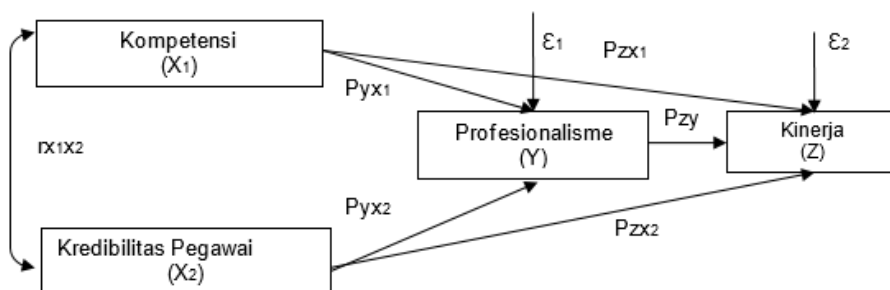
Kredibilitas dan kompetensi pegawai tidak lepas dari jiwa profesionalisme karena di dalam profesionalisme mengandung kemampuan dalam melakukan pekerjaan serta memiliki kualitas dan mutu yang tinggi adanya keinginan memacu misi dalam kemajuan untuk mengembangkan karirnya dan perusahaan. Disinilah diperlukan profesionalisme yang berperan dalam organisasi di berbagai tingkatan manajemen untuk menggerakkan sumber daya manusia yang ada secara rasional agar kinerja mencapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai (Fausiah, 2022).

METODE

Penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. Dimana jumlah populasi dalam penelitian sebanyak 260 pegawai (ASN). Penelitian ini lebih diarahkan pada Pengaruh kompetensi dan kredibilitas terhadap profesionalisme serta dampaknya pada kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah kompetensi (X_1) dan kredibilitas (X_2), sedangkan variabel interveningnya adalah profesionalisme (Y) dan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Z).

Dari perhitungan diatas didapat jumlah sampel yang akan di ambil adalah sebanyak 73 orang responden. Teknik penarikan sampel dilakukan secara non probability simple random sampling. Dimana sampel diambil dengan bertemu secara langsung dengan Pegawai PUPR Provinsi Jambi. Berdasarkan pertimbangan tujuan penelitian, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Deskriptif dan Metode Verivikatif.

Analisis jalur ini mengikuti pola struktural atau disebut model struktural. Variabel penelitian adalah kompetensi (X_1) dan kredibilitas (X_2) sebagai variabel independent dan profesionalisme (Y) sebagai variabel intervening dan kinerja pegawai (Z) sebagai variabel dependen. Sedangkan variabel lain yang tidak diukur atau diteliti dan berpengaruh terhadap profesionalisme dan kinerja pegawai disebut sebagai variabel epsilon (ϵ). Adapun hubungan struktural antara variabel kompetensi dan kredibilitas pegawai terhadap kinerja melalui profesionalisme dapat dijelaskan pada gambar dibawah ini :



HASIL

Berdasarkan hasil analisis deiskriptif diperoleh distribusi frekuensi variabel Kompetensi (X_1), Kredibilitas Pegawai (X_2), Profesionalisme (Y) dan Kinerja (Z) seibagai beirikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Total Skor	Kriteria
1	Kompetensi	2.926	Tinggi
2	Kredibilitas	1.757	Tinggi
3	Profesionalisme	2.928	Tinggi
4	Kinerja	2.933	Tinggi

Dilihat dari skala penilaian, variabel Kompetensi (X1), Kredibilitas Pegawai (X2), Profesionalisme (Y) dan Kinerja (Z). dikategorikan tinggi, sehingga setiap pegawai memiliki persepsi yang positif terhadap karakteristik Kompetensi (X1), Kredibilitas Pegawai (X2), Profesionalisme (Y) dan Kinerja (Z) pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi.

Berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Nilai Koefisien Jalur

Peingaruhan variabel	Koefisien jalur (beta)	Sig.	R square
X ₁ terhadap Y	0,367	0,000	0,684
X ₂ terhadap Y	0,522	0,002	0,684
X ₁ terhadap Z	0,506	0,000	0,718
X ₂ terhadap Z	0,407	0,000	0,718
Y terhadap Z	0,845	0,000	0,715

Sumber : Data diolah 2023

Dari perhitungan struktur 1 dapat disimpulkan bahwa total pengaruh langsung dan tidak langsung kompetensi dan kredibilitas pegawai secara bersama-sama terhadap profesionalisme sebesar 0,684, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa secara langsung kompetensi dan kredibilitas pegawai memberikan kontribusi terhadap profesionalisme sebesar 68,4% dan sisanya sebesar 31,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Dari perhitungan struktur 1 dapat disimpulkan bahwa total pengaruh langsung dan tidak langsung kompetensi dan kredibilitas pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 0,718, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa secara langsung kompetensi dan kredibilitas pegawai memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 71,8% dan sisanya sebesar 28,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Dari proses perhitungan struktur 3 didapat pengaruh langsung profesionalisme (Y) terhadap Kinerja (Z) yaitu 0,715, ini menunjukkan bahwa profesionalisme (Y) secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Z) sebesar 71,5% dan sisanya sebesar 28,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

Sejalan dengan penelitian (Taopik et.al, 2023) menyatakan bahwa profesionalisme erat hubungannya terhadap kinerja karyawan. Profesionalisme biasanya dikaitkan dengan kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu yang menjadi profesinya atau secara sederhana dapat diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil kerja atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal ini mencakup kinerja individu pegawai, kinerja kelompok, kinerja organisasi yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern. Menurut Andrias Harefa (2004:137) bahwa : Profesionalisme pertama - tama adalah soal sikap. Ada beberapa hal yang dapat dianggap mewakili sikap profesionalisme yaitu, keterampilan tinggi, pemberian jasa yang berorientasi pada kepentingan umum, pengawasan yang ketat atas perilaku kerja dan suatu sistem balas jasa yang merupakan bukti prestasi kerja.

SIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi, kredibilitas pegawai, profesionalisme dan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi dalam keadaan tinggi dalam menjalankan pekerjaannya di organisasi.
2. Kompetensi dan kredibilitas pegawai berpengaruh signifikan secara langsung dan tidak langsung terhadap profesionalisme sebesar 68,3% di Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi.

3. Kompetensi dan kredibilitas pegawai berpengaruh signifikan secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 71,82% di Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi.
4. Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 71,5% di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi.
5. Kompetensi dan kredibilitas pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui profesionalisme sebesar 58,80% di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Haeba Ramli dan Rizki Yudhistira, (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. Program Studi Magister Manajemen Pasca Sarjana Universitas Trisakti.
- Becker et al. (2015). *Research Methods In Clinical Psychology*. England: John Wiley & Sons Ltd.
- Deiby Christa Ruru, (2017). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Kota Manado. *Jurnal EMBA*, Volume 5 Nomor 2.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Cetakan Pertama*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handoko, T.H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta
- Hariandja, M. T. E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo. 157
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: edisi Revisi, Penerbit : Bumi Aksara.
- Husnan, S dan Pudjiastuti, E. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen, Edisi Keenam*. Yogyakarta: UPP STIM YPKN.
- Mahmudi. (2011). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. edisi pertama, cetakan pertama. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, R. L & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 3*, Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir, A S. (2014). *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Pantun Bukit, Fakhrol Rozi Yamali, Rizki Ananda (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen dan Sains*. Volume 4 Nomor 2.
- Pantun Bukit, Sudirman Sudirman, Tiska Mayzura (2023). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. Volume 8 Nomor 1.
- Purwanto, M. N. (2014). *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pembelajaran*. Bandung : Remaja Rosdakarya 158
- Riduwan dan Kuncoro E.A. (2013). *Cara menggunakan dan memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, V. (2011). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Revika Aditama.
- Robbins, Stephen P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, Stepehen P & Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Sari Veronica Jantitya, (2014). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Daan Mogot Jakarta. *Industrial Engineering Online Journal*. Volume 3 Nomor 3.
- Sarwono, J. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi keempat, cetakan pertama*, Penerbit: YKPN: Yogyakarta.
- Sudirman, Ice Kurniaty (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *Repository Universitas Batanghari Jambi*.

Vitta Loca Permata et al., *Pengaruh Kompetensi dan Kredibilitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Melalui Profesionalisme di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi*

Sudirman, Ubaidillah (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. Volume 19, Nomor 1.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta. Sunyoto, D. (2011). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yogyakarta: CAPS.

Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Suwatno & Priansa, D.J. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta. 159

Umar, H. (2012). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo.